

Universidad Europea Miguel de Cervantes

# Decálogo

para impulsar y transformar  
la visibilidad del **poder femenino**

Imelda Rodríguez Escanciano  
Cristina Gómez Cuesta  
(coords.)



## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

**UEMC**

Universidad Europea  
Miguel de Cervantes

Universidad Europea Miguel de Cervantes

# Decálogo

para impulsar y transformar  
la visibilidad del **poder femenino**

Imelda Rodríguez Escanciano  
Cristina Gómez Cuesta  
(coords.)

**Edita:**

Servicio de Publicaciones de la UEMC  
Universidad Europea Miguel de Cervantes  
C/ Padre Julio Chevalier, 2  
47012 Valladolid (España)

publicaciones@uemc.es  
[www.uemc.es/publicaciones/novedades](http://www.uemc.es/publicaciones/novedades)  
Teléfono: 983 00 1000

**Colección:** Divulga, 2**Diseño y maquetación:** Pablo González-Posada Vaticón**Imprime:** Macrocopy

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

## LA IGUALDAD EN LA UEMC: EDUCAR PARA TRANSFORMAR

La Universidad Europea Miguel de Cervantes considera la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres un principio fundamental de las relaciones laborales, de la gestión del personal y del ejercicio de la labor educativa. La capacidad transformadora de la educación debe ponerse al servicio de este principio como reto prioritario de la actual sociedad. No será la igualdad la que transforme la sociedad sino el talento, pero para que se desarrolle el talento debe existir esa igualdad.

Las Universidades, como centros de transmisión del conocimiento, tienen el compromiso de utilizar los mecanismos a su disposición, como son las unidades de igualdad, y conseguir así los objetivos encomendados. La Unidad de Igualdad de la UEMC se constituyó el 23 de enero de 2009 de acuerdo a lo establecido en la Disposición adicional duodécima de Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. Su principal misión es velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres con la finalidad de promover medidas que garanticen el acceso en igualdad de condiciones a la investigación y a los estudios universitarios, al trabajo y a la promoción profesional de las mujeres y de los hombres en la UEMC, introduzca la perspectiva de género en la política universitaria y promueva medidas para evitar cualquier trato discriminatorio en el entorno universitario, social y cultural.

De esta forma la igualdad está presente de forma transversal en la producción, transmisión y recepción del conocimiento. En el ámbito de la formación, la perspectiva de género debe impregnar el currículum de las distintas materias o asignaturas para que nuestros estudiantes reciban a lo largo de sus estudios una formación en igualdad que relacionen directamente con sus futuras profesionales y que pongan en práctica como emprendedores o empresarias o la exijan como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. No se trata solo de una cuestión de equidad, sino de pérdida de talento, de competitividad y de impacto económico.

# Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

Todos los estudios demuestran que incorporar la diversidad de género al liderazgo empresarial conlleva mejores resultados económicos en las empresas. No hay duda de que los equipos diversos resultan mejor preparados para el análisis y la toma de decisiones. Para llegar a este objetivo, a que las mujeres ocupen puestos de máxima responsabilidad en la misma proporción que los hombres, necesitamos un cambio cultural, una transformación total. Un cambio cultural que ya ha comenzado pero que tiene que realizar un fuerte impulso y cuyas claves se encuentran en medidas concretas y efectivas, donde la educación tiene mucho que decir.

Desterrar estereotipos desde los primeros niveles educativos resulta fundamental para que en las universidades podamos orientar la carrera profesional de hombres y mujeres para competir en igualdad de oportunidades. Generar una cultura basada en la igualdad, tendrá un efecto colmena que permitirá a las mujeres integrarse en la cultura del mérito, que su vez es la cultura del talento y la cultura del éxito.

Desde el CEMCAP (Centro de Empleo y Carrera Profesional) preparamos a nuestras estudiantes para competir y desarrollar las competencias que les permitirán desempeñar puestos de alta dirección. La feminización de determinados grados y posgrados que posibilitan la promoción directa hacia cargos de máxima responsabilidad, es un elemento imprescindible para cambiar las cosas frente a la abrumadora mayoría masculina que cursan este tipo de estudios.

La formación de nuestro profesorado desde la perspectiva de género y las acciones de sensibilización que a lo largo de todo el año desarrolla el Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria través de su Unidad de Igualdad, completan la apuesta decidida de esta Universidad por la transformación social en clave de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Imelda Rodríguez Escanciano

Rectora de la Universidad Europea Miguel de Cervantes

## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes



Imelda  
Rodríguez Escanciano

*Rectora  
Universidad Europea Miguel de Cervantes*



Silvia  
Clemente Municio

*Presidenta  
Cortes de Castilla y León*



José Luis  
Concepción Rodríguez

*Presidente  
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León*



Rosa Mª  
Díaz Fernández

*Directora General  
Sigma Dos*



Modera  
Antonio Naranjo

*Periodista y analista político*



## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

**UEMC**

Universidad Europea  
Miguel de Cervantes

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes



**La Rectora de la Universidad Europea Miguel de Cervantes, Imelda Rodríguez Escanciano,** ha superado dos estereotipos importantes: es una de las 12 rectoras de las más de 80 universidades que hay ahora mismo en España y detenta el llamativo título de ser la mujer más joven que ha alcanzado el Rectorado en una Universidad. Especialista en comunicación política y asesoría de imagen pública, ha tenido una meteórica carrera al frente de diferentes puestos de gobierno en la Universidad y se caracteriza por transmitir pasión en todo lo que hace, firmeza en su mensaje y claridad y emoción en su discurso.



## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

1. Introducir en los primeros niveles educativos una cultura de la Igualdad, desde todos los itinerarios de aprendizaje, que genere una conciencia, actitud y sensibilidad hacia la equidad/ecuanimidad que transforme la visibilidad y la accesibilidad de la mujer a una sociedad que garantice una igualdad de oportunidades real que sea percibida, tanto por mujeres como por hombres, como un motor de progreso. Desde estos primeros niveles educativos se debe promover, asimismo, una formación en Igualdad destinada a los alumnos y también a los docentes, soportada por una investigación potente que abra caminos para impulsar nuevos instrumentos y procesos de enseñanza-aprendizaje, conectados con esta cultura de la Igualdad, que resulten inspiradores, prácticos y eficientes para, además, desterrar los estereotipos de género actuales. La educación debe considerarse el punto de partida necesario para que adquieran la potencia y la efectividad necesaria el resto de medidas impulsadas desde otros ámbitos.

2. Propiciar desde el ámbito universitario una formación en Igualdad activa que sea capaz de desarrollar una cultura para la Igualdad que favorezca, a través de un “efecto colmena”, una cultura del mérito, una cultura del talento y una cultura del éxito. Para ello, se debería orientar de forma permanente la carrera profesional del estudiante universitario para que sea capaz de asimilar la participación de la mujer en la cultura organizacional como un factor de enriquecimiento y progreso. Asimismo se debe provocar un cambio de mentalidad que provoque la posibilidad de aumentar la presencia de la mujer en los títulos de grado y posgrado que son decisivos para acceder a puestos de alta dirección que promueven el desarrollo del liderazgo, dando como resultado un mayor equidad y proyección del talento en los equipos directivos. Esta labor formativa debe completarse con una sensibilización permanente basada en el concepto de que “la igualdad atrae igualdad”, permitiendo así que los universitarios reconozcan el decisivo e imprescindible papel de la mujer profesional en la competitividad empresarial. Por otro lado, incorporar el género a todos los procesos de acreditación y evaluación del profesorado resultaría también una medida de refuerzo altamente positiva, siempre que forme parte de una estrategia global que favorezca la igualdad.

## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

**La Presidenta de las Cortes de Castilla y León, Silvia Clemente,** marcó un antes y un después como Consejera de Agricultura y Ganadería en un cargo tradicionalmente ocupado por hombres. Antes había sido Consejera de Medio Ambiente y también de Cultura y Turismo. Brillante, polifacética y tenaz, desde que fue Directora General de Calidad en 1999 no ha parado de protagonizar puestos de alta responsabilidad hasta el que hoy ocupa, como máxima representante de las distintas opciones políticas en el foro legislativo por excelencia, las Cortes de Castilla y León. Un cargo, el de Presidenta de Parlamento Regional donde, por cierto, a nivel nacional, ocupan mayoritariamente mujeres, 12 de 17.



## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

UEMC

Universidad Europea  
Miguel de Cervantes

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

3. Apoyar la incorporación de la mujer al mundo laboral con medidas y políticas que de manera efectiva garanticen la conciliación de la vida familiar. Medidas reales que aseguren que en una empresa se puedan contratar a las mujeres sin que para los empresarios suponga ninguna carga, ni gravamen cuando las mujeres deciden tener hijos. En definitiva, medidas reales que aseguren la posibilidad de acceder a puestos de mayor responsabilidad compatibilizándolo con la vida familiar.

4. Analizar las causas que determinan la diferencia salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre este fenómeno. Actualmente algunos estudios cifran la brecha salarial en el 23%, que si bien se ha ido reduciendo en los últimos años, aún representa una importante desigualdad. Para ello el Estado debe hacer una regulación muy exigente y establecer incentivos fiscales y de la seguridad social para que las empresas contraten más mujeres en igualdad de condiciones salariales.

## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

## El Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, José Luis Concepción,

ha demostrado con creces en los 11 años que lleva al frente de este cargo que tiene una extraordinaria capacidad para cambiar las cosas. Partidario de eliminar todas aquellas barreras que generen diferencias entre los ciudadanos, no solo actúa, sino que sabe comunicarlo y por ello recibió el Premio UEMC al Personaje Público de Castilla y León que Mejor Comunica en 2011. Afable, sencillo y tremendamente inteligente, lleva más de 20 años al frente de la carrera judicial con el objetivo de modernizarla y con una especial sensibilidad por la justicia igualitaria y el apoyo decidido a las víctimas de la violencia machista.



# Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# **Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino**

Universidad Europea Miguel de Cervantes

5. Potenciar la conciliación de la vida familiar y laboral de manera efectiva por el Consejo General del Poder Judicial.

6. Implementación de todos los recursos, incluidos los presupuestarios, para no hacer ilusorio el disfrute de los derechos que la legislación reconoce a la mujer.

## **Mujeres Poderosas**

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes



**La Directora General de la empresa de demoscopia y estudios de mercado Sigmados, Rosa Díaz,** encarna a la perfección las virtudes del liderazgo femenino. No solo es una directiva sino una líder capaz de sacar lo mejor de su equipo. Al frente de Sigmados desde 2014 ha sabido posicionar a esta empresa como un referente internacional en estudios de opinión pública, Dinámica, inconformista y con enorme intuición, además de Directora de Relaciones Institucionales del periódico La Razón, anteriormente formó parte, como asesora, del Gabinete del actual presidente de Gobierno, Mariano Rajoy.

## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

7. Fomentar la capacidad de libre elección de las mujeres sobre su carrera profesional. Esta misma capacidad de libre elección estaría ensamblada en la idea de dar una comprensión mayor, una mayor escucha a las expectativas de las mujeres. Estableciendo como expectativa la mejora en la carrera profesional, sería imposible hablar de este tema sin establecer como principal valor la educación. Haciendo referencia a la diferencia de percepciones que con ello conllevan una expectativa de mejora por parte de ambos sexos. Por ello la escucha de las expectativas de las mujeres en el ámbito laboral es una manera de poner encima de la mesa valores en la educación y en la sociedad, y la mejor forma de construir una sociedad más igual, más solidaria y más avanzada.

8. Elaborar un diagnóstico optimizador en la empresa con varios protocolos de actuación de manera que se genere de manera exponencial, la formación interna de las mujeres, y su promoción a cargos ejecutivos y de responsabilidad. La primera norma para poder llevar a cabo esta medida comprendería un diagnóstico en dos planos interdepartamental y especializado.

Especializado: Mejora en la especialización interna según los departamentos, optimizando al máximo las demandas formativas de las personas que componen dicho departamento.

Interdepartamental: Un diagnóstico relativo a las demandas empresariales entre departamentos para así comprender las fugas o vacíos formativos, que podrían establecer una interrelación laboral. Poder tener la oportunidad de desarrollar la carrera en otro departamento, estableciendo un plan no solo vertical sino horizontal. No debemos olvidarnos que esto debe de ir adscrito a la naturaleza de dicha empresa, teniendo presente la especialización de esta dentro de su sector. La segunda norma sería el camino formativo: la mejora en el capital humano tiene que establecerse en concordancia y caminar al unísono según las demandas internas que genere la empresa. Para ello se tendrá que estudiar cuales y que formas son las mejores para optimizar las fortalezas de la empresa.

## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes



**El periodista y analista político Antonio Naranjo** conoce bien lo que es trabajar dirigido por mujeres. Polémico y sincero hasta el extremo, genera opinión con sus más de 20.000 seguidores en las redes sociales y su colaboración habitual en diferentes medios audiovisuales. A los 22 años ya dirigía un periódico y desde entonces no ha parado de diseccionar las claves de la política y la actualidad con su peculiar y excepcional ojo crítico. Colabora con distintas universidades y su trabajo ha sido galardonado con el Premio Nacional de Periodismo Manuel Azaña.



## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino

Universidad Europea Miguel de Cervantes

9. Incentivar el teletrabajo en el ámbito de los medios de comunicación. Desligar la productividad de la presencia física sin duda permitiría una mayor y mejor conciliación (también mejores resultados para la empresa) que, sin duda, haría brillar más la capacidad de las mujeres al permitir la organización de su tiempo en función de sus necesidades, sin afectar a su desarrollo.

10. Bonificar la maternidad, de algún modo, a las empresas, por ejemplo, con deducciones fiscales. Es la mejor manera, junto al teletrabajo, de evitar el "miedo" a contratar, promocionar y ascender a las mujeres, integrando su condición de madres en el trabajo sin que la empresa "pierda" nada por ello.

## Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

## Decálogo resumido

1. Introducir en los primeros niveles educativos una cultura de la Igualdad destinada a estudiantes y docentes soportada por una potente investigación que destierre estereotipos.
2. Propiciar desde el ámbito universitario una formación en Igualdad activa que favorezca, a través de un "efecto colmena", una cultura del mérito, una cultura del talento y una cultura del éxito.
3. Asegurar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad con medidas reales que de manera efectiva garanticen la conciliación de la vida familiar.
4. Reducir la brecha salarial mediante una regulación exigente por parte del Estado.
5. Potenciar la conciliación de la vida familiar y laboral de manera efectiva por el Consejo General del Poder Judicial.
6. Implementación de todos los recursos, incluidos los presupuestarios, para no hacer ilusorio el disfrute de los derechos que la legislación reconoce a la mujer.
7. Incentivar el teletrabajo como forma de conciliación y de organización del tiempo en función de las necesidades.
8. Bonificar la maternidad a las empresas, integrando su condición de madres en el trabajo.
9. Fomentar la capacidad de libre elección de las mujeres sobre su carrera profesional a través de la educación en valores de hombres y mujeres.
10. Contribuir de manera real y efectiva a la formación interna de las mujeres en las empresas y su promoción a cargos ejecutivos y de responsabilidad.

# Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

# Mujeres Poderosas

Reflexiones en torno a la representación del poder femenino

9/3/2017 · Valladolid

Universidad Europea Miguel de Cervantes



Servicio  
de Publicaciones

**UEMC**

Universidad Europea  
Miguel de Cervantes