



## Liderazgo femenino para una sociedad más justa, igualitaria y democrática

Potenciar el liderazgo femenino dentro de las empresas, tanto en la dirección como en los órganos de decisión, y en la sociedad en su conjunto, son elementos fundamentales para hacer que nuestra sociedad sea más justa, más igualitaria y más democrática.

Cerca de 150 personas debatieron acerca de esta premisa en las jornadas organizadas por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con el título "Liderazgo y participación de las mujeres en organizaciones".



Las jornadas fueron inauguradas por el secretario general de CCOO CLM, José Luis Gil, el secretario general de CCOO de Ciudad Real, José Manuel Muñoz, la secretaria regional de Mujer y Salud Laboral de CCOO CLM, Raquel Payo, la directora del Instituto de la Mujer de CLM, Araceli Martínez, y la alcaldesa de Ciudad Real, Pilar Zamora.

Gil ha manifestado que hay que "ampliar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas y organizaciones, es una necesidad. En esto nos queda mucho camino por recorrer y tenemos que hacerlo mujeres y hombres juntos".

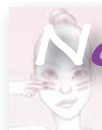
Asimismo, ha insistido en seguir luchando por la igualdad real y efectiva y para corregir la bre-

cha salarial de las mujeres, que cobran un 31% menos que los hombres por hacer el mismo trabajo, una media de 6.100 euros menos al año. Frente a esto son necesarias políticas de crecimiento sostenible con dimensión de género, la restitución de los servicios públicos, potenciar la atención a la infancia y a la dependencia y poner en marcha políticas activas de empleo de calidad para combatir la precariedad, las brechas de género y la violencia contra las mujeres.

Por último, ha hecho un llamamiento a participar en la manifestación del próximo 7 de noviembre en Madrid contra la violencia machista, una lacra ante la que hay que rebelarse y combatir. CCOO "vamos a participar activamente para exigir a

los poderes públicos recursos para evitar la muerte de las mujeres a manos de sus parejas o ex parejas". Es impensable que no haya mecanismos suficientes para la prevención, el seguimiento y para evitar víctimas. Si evitar las muertes es cosa de dinero, es éticamente inmorale que los gobiernos no destinen presupuesto y medios para que no haya ni una sola víctima más".

Por su parte, la secretaria de Mujer de CCOO CLM señaló que las mujeres pese a tener una mayor formación que los hombres siguen teniendo una menor presencia en los puestos de dirección, y ha afirmado que hay que "romper los estereotipos de género y potenciar el liderazgo femenino, el liderazgo basado en la inteligencia emocional".



Por culpa de estos estereotipos las mujeres se encuentran entre el "techo de cristal" que les impide desarrollar su profesión y promocionar profesionalmente y el "suelo pegajoso" que les mantiene atrapadas en la base de la pirámide económica, continuó.

"Queremos que haya más mujeres en los puestos de dirección para que haya mujeres haciendo cosas diferentes, pero no queremos apartar a los varones, sino estar con ellos y ejercer un liderazgo femenino", ha recalcado Payo.

"Una sociedad sin presencia de las mujeres al frente de las empresas y organizaciones es una sociedad menos igualitaria,

**"Queremos que haya más mujeres en los puestos de dirección para que haya mujeres haciendo cosas diferentes, pero no queremos apartar a los varones, sino estar con ellos y ejercer un liderazgo femenino"**

igualitaria, requiere esfuerzos por parte de ambos sexos".

"Tenemos un pacto hecho entre nosotras y también con los hombres feministas, para romper con todas las barreras y obstáculos que nos impiden llegar a la igualdad plena. Una sociedad más igualitaria, es una sociedad más justa y por lo tanto más feliz".

"Las mujeres somos las principales damnificadas de este sistema heteropatriarcal. Necesitamos la colaboración de los hombres para transformar la sociedad. Al mismo tiempo que nosotras hemos hecho el camino hacia esferas de poder netamente masculinas, los hombres también deben contribuir a este

de las mujeres. Tenemos otra visión y otra forma de hacer las cosas y si se nos deja al margen, las sociedades no serán justas".

¿Qué tiene un líder? Capacidad de comunicación, inteligencia emocional, capacidad de establecer metas y objetivos, capacidad de conocer sus fortalezas, de conocer y hacer crecer a su gente, crecer ella misma, que innova, responsable, que comparte la información. Esas características.... ¿son de los hombres, son de las mujeres, o son de las personas?

¿Por qué a nosotras con esas características nos cuesta tanto ocupar espacios?. Os reto a coger la prensa y empezar a



menos justa y menos democrática, y frente a ello tenemos que caminar hacia una solución", concluyó.

Por otro lado, el secretario general de CCOO de Ciudad Real destacó que uno de los objetivos centrales del sindicato es "seguir trabajando por la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en la sociedad en su conjunto; por mejorar las condiciones del empleo para las mujeres para reducir y combatir la brecha salarial que se ha visto gravada en los últimos años como consecuencia de la crisis, las políticas de recortes y por la regresiva

Reforma Laboral del PP".

Durante su intervención, la directora del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha resaltó que "es fundamental que haya mujeres en los órganos de toma de decisiones para que puedan incorporar nuestras demandas y necesidades en la agenda pública. Nadie mejor que quien sufre las desigualdades para poder combatir las y hacerlo desde un punto de vista transformador". Las mujeres queremos participar en igualdad de condiciones en la vida pública y privada y para ello es también necesaria una mayor corresponsabilidad. "Que la sociedad sea verdaderamente

cambio realizando el camino inverso, participando en las esferas mas domésticas, la dependencia y esos ámbitos mas reservados a las mujeres. Tenemos que superar el término conciliación para hablar de corresponsabilidad y de cómo modificamos los usos del tiempo".

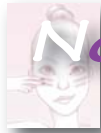
"Estamos avanzando por nosotras, pero avanzamos por la sociedad", finalizó la directora del Instituto de la Mujer de CLM.

Por su parte, la alcaldesa de Ciudad Real subrayó que "para que la democracia sea real y efectiva es esencial el liderazgo

tapar las caras de los hombres. Sólo veremos a alguna mujer en algunas noticias, dijo

"El techo de cristal no debe ser de cristal, porque en ese caso ya lo habríamos roto. A fuerza de ponerle piedras y más piedras encima se ha fortalecido y a las mujeres nos está costando muchísimo trabajo superar esa barrera".

Tenemos que hacer las cosas de otra manera. Ese modelo distinto de liderazgo que aportamos las mujeres compatibilizando liderazgo femenino con la conciliación de la vida personal y laboral.



## Debilidades y fortalezas del liderazgo y empoderamiento de las mujeres



Debilidades y fortalezas del liderazgo y empoderamiento de las mujeres es otro de los temas que trató en estas jornadas en una mesa redonda en la que han participado Laura Espinar, directora del periódico Lanza, Maite Carmona de la Cámara de Comercio de Ciudad Real, Guadalupe Rivera, ex directora del centro penitenciario Herrera de la Mancha, y Ruth Díaz, de la Secretaría de Mujer de CCOO CLM, como moderadora.

“Dirijo un medio de comunicación escrito desde hace 16 años. En la región soy la única directora y en el ámbito nacional somos muy pocas mujeres las que dirigimos medios de comunicación escritos, pese a que en las redacciones hay mayor proporción de mujeres que de hombres”, explicó Espinar, quien recuerda que cuando comenzó en esta profesión, fueron contratadas a la vez tres personas, dos hombres y ella, con la misma titulación, y para hacer el mismo trabajo, pero “ellos lo hicieron en calidad de redactores y yo como auxiliar de redacción”.

Las mujeres al frente de determinadas empresas “tenemos otra forma de dirigir, otra sensibilidad, otra forma de organizar el trabajo. Por ello, es clave la presencia de mujeres con cargas familiares en puestos de dirección para cambiar las cosas. Las mujeres hemos tenido miedo a decir que estábamos embarazadas, miedo a solicitar reducción de jornada”.

La ventaja de trabajar con una mujer como jefa es que ella también tiene necesidad de conciliar la vida profesional y personal, por lo que es sensible a la flexibilidad para poder conciliar ambas esferas.

“En empresas como la mía los principales obstáculos para el empoderamiento femenino son los horarios y los turnos. Por este motivo es clave contar con mujeres al frente

### “Las mujeres al frente de determinadas empresas “tenemos otra forma de dirigir, otra sensibilidad, otra forma de organizar el trabajo”

para poder organizar el tiempo y el trabajo de otra manera”, recalzó Espinar.

Por su parte, Carmona, que lleva quince años en la Cámara de Comercio de Ciudad Real trabajando con empresas, dijo que cuando se pone a pensar en mujeres liderando empresas “no me salen nombres. Algún caso en autoempleo pero nada más”.

En el Programa Integral de Cualificación y Empleo de la Cámara de Comercio, pese a que la participación en él es paritaria (52% mujeres frente al 48% de hombres), nos encontramos con el 33% de las mujeres con estudios universitarios frente al 16% de los hombres, señaló.

En otro de los programas de la Cámara de Comercio, la Ventanilla Única Empresarial, el 40% de las mujeres posee estudios universitarios frente al 34% de los hombres.

En la UCLM en el curso 2014-15, hay 14.920 mujeres matriculadas en estudios de grado frente a 10.919 hombres.

En el ámbito empresarial español, las mujeres son administradoras en el 25% de las microempresas, bajando al 14-18% en las pymes, y al 11% en la gran empresa.

En la región, el número de empresas que tienen más de un 40% de mujeres en sus consejos de administración no supera el 24,34%.

Las mujeres están más representadas en mandos intermedios, marketing, RRHH, gabinetes jurídicos, expuso durante su intervención.

Las razones de esta infrarrepresentación de las mujeres son las dificultades para conciliar (visión propia y externa), los estilos de organización masculinizados (herencia, cambio generacional lento), las promociones a la alta dirección están más cerca de los puestos masculinos (más afinidad, más contactos...), y, por último, que las mujeres se suelen focalizar más en el desarrollo del trabajo que en las relaciones personales en el ámbito profesional.

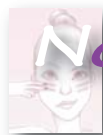
Finalmente, Rivera, la mujer directora de prisión, dijo que “el medio es una institución total: exhibición de fuerza, dominio, autoridad, poder. Es eminentemente masculino, y responde a criterios arcaicos con estereotipos sexistas. La población objeto del servicio es eminentemente masculina, así como la población profesional. El estilo de dirección es autoritario, y respecto a las relaciones institucionales se transmite una imagen de competencia social y profesional”.

Las aportaciones de la mujer frente a la institución total, y dentro de las limitaciones que marca la ley, en la regulación de la actuación profesional de los trabajadores penitenciarios respecto a sus administrados, “se basan fundamentalmente en una especial sensibilidad que hace que el sistema se rija por criterios de humanidad, de cercanía, de dignidad, de flexibilidad y de empatía”.

Frente a los criterios masculinos y los estereotipos sexistas, son muy pocas las mujeres que hemos ocupado el puesto de directora de prisión. “No se eligen por criterios de capacidad, meritos, formación, gestión... sino por criterios únicamente sexistas”.

Durante los gobiernos socialistas (2004-2011) se pasó del 3-4% de mujeres directoras al 25-30%, sobre todo motivado porque la secretaria general de Instituciones Penitenciarias era una mujer, y porque además se inició una cierta regeneración institucional al tiempo que se puso el énfasis en la función rehabilitadora de la prisión, pasando de una gestión basada en el control a otra basada en la actividad y la satisfacción.

En la actualidad, “casi todas las directoras de prisiones que hubo, han ido siendo sustituidas por hombres con formación específica en seguridad, hasta casi llegar al porcentaje anterior, volviendo a invertirse el estilo de gestión”.



## Estereotipos de género y el liderazgo

**“A pesar de que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de obtener un cargo donde tengan que desempeñar el rol de líder, éstas presentan ciertas características que las hacen líderes más apropiadas para las organizaciones contemporáneas”**

La decana de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina (UCLM), Vicenta Rodríguez, abordó los estereotipos de género y el liderazgo.

“Somos varones y mujeres 1440 minutos cada día, 7 días a la semana”, dijo.

Las claves del desarrollo consensuadas a nivel internacional en la Conferencia de Pekín de



1996, y revisadas en la de Nueva York del año 2000 son la perspectiva de la igualdad en todas las acciones del desarrollo (“mainstreaming”), el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres (“empoderamiento”) y la comprensión de que las desigualdades son reversibles como construcciones culturales (“la perspectiva de género”).

Los varones deben participar en la promoción de la igualdad entre los géneros y compartir con las mujeres esa responsabilidad. (NY 2000)

Las características del rol de líder (poder,

autoridad, logro, competición) se asocian más frecuentemente al rol de género masculino que al femenino. De este modo se favorece la percepción de congruencia entre los roles de líder y masculinos, y se favorece la percepción de incongruencia entre el rol de género femenino y el rol de lideresa.

“A pesar de que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres de obtener un cargo donde tengan que desempeñar el rol de líder, éstas presentan ciertas características que las hacen líderes más apropiadas para las organizaciones contemporáneas”.

## Liderazgo con inteligencia emocional

Las jornadas finalizaron con la ponencia “Liderazgo con inteligencia emocional” de Ana Caldas, coach para líderes, que fue moderada por Brigi Soáñez, secretaria regional de la Federación de Servicios de CCOO CLM.

Caldas explicó que su pasión es el desarrollo humano y el trabajo en equipo. Un coach es aquella persona que acompaña en el camino del éxito a otra persona o equipos, con “acciones” para lograr un objetivo, descubriendo la mejor opción, proporcionando herramientas de presente y de futuro, y utilizando para ello el pensamiento positivo.

“La responsabilidad del líder en el s. XXI es ayudar, enseñar, entusiasmar a su equipo. Lograr objetivos para conseguir mejor calidad de vida”, subrayó

La capacidad para influir en la forma de trabajar de equipo necesita saber comunicarse en positivo, con entusiasmo, buscando la mejora continua y orientando los esfuerzos hacia los objetivos marcados.

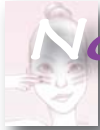
Todo ello es posible gracias al recurso a la inteligencia emocional, que es la capacidad



humana de reconocer los sentimientos (propios y ajenos) y manejar y controlar las emociones. Y en este ámbito las mujeres son poseedoras de mayores dosis de inteligencia emocional.

“Las mujeres no somos el problema. Somos la solución”, concluyó.

**“Las mujeres no somos el problema, somos la solución”**



# NO más violencia de género

**CCOO denuncia que los recortes ponen en peligro la vida de las mujeres víctimas de violencia y pide a las fuerzas políticas una respuesta integral ante esta lacra social**

El pasado 25 de noviembre conmemoramos el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género, una lacra social que en lo que llevamos de año se ha cobrado la vida de cerca de medio centenar de mujeres. CCOO denuncia la falta de medios y la carencia de políticas para prevenir la violencia contra las mujeres y reclama a las fuerzas políticas una respuesta integral frente a este grave problema.

Hacer frente a la escalada de la violencia de género en nuestra sociedad exige una respuesta de las fuerzas políticas con la puesta en marcha de mecanismos y herramientas que permitan proteger y atender a las víctimas que día a día la sufren. CCOO exigimos a los poderes públicos que cumplan con sus obligaciones, que activen políticas de empleo, de igualdad, de coeducación, de protección social y que todas las políticas públicas incluyan la transversalidad de género como exige la normativa, recalcó la secretaria regional de Mujer de CCOO CLM, Raquel Payo, el pasado Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género.

Un día que este año hemos conmemorado con el lema: "Acabar con la violencia estructural". ciencia de las políticas públicas para garantizar una respuesta integral frente a la violencia de género. Factores que, junto con pérdidas de derechos laborales y sociales, ponen de manifiesto la insuficiencia de las políticas públicas para garantizar una respuesta integral frente a la violencia de género.

**CCOO reclama políticas de empleo, de igualdad, de coeducación, de protección social y que todas las políticas públicas incluyan la transversalidad de género**

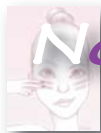
**La violencia machista es la "manifestación más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres"**



El secretario general de CCOO de Castilla-La Mancha, José Luis Gil, remarca el compromiso de CCOO en la lucha contra la violencia de género, así como la necesaria implicación de todos los agentes sociales y de las fuerzas políticas frente a esta lacra social.

"Hoy 25 de noviembre, Día

Internacional para la eliminación de la violencia de género, y todos los días reafirmamos nuestro compromiso en la lucha contra esta lacra y contra la violencia en el ámbito laboral, utilizando la negociación colectiva para difundir y mejorar los derechos laborales, económicos y sociales", manifestó.



El pasado 7 de noviembre CCOO estuvo en Madrid en la manifestación contra las violencias machistas exigiendo compromiso de los poderes públicos para combatirlas; la superación de las políticas de recortes que han impedido la prevención y el tratamiento de las mujeres víctimas de la violencia machista; y crear juzgados y unidades de valoración integral de riesgo, con recursos, para la prevención y la protección de las víctimas, recordó Gil.

La violencia machista es la "manifestación más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres", ha denunciado el líder regional de CCOO, quien ha destacado el compromiso del sindicato con la lucha por la igualdad de género, elemento imprescindible para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, justa y democrática, y ha insistido en reclamar recursos económicos para políticas de igualdad.

La crisis tiene rostro de mujer, se está acentuando el déficit histórico que acumulamos, y la persistente desigualdad que incrementa el desempleo, la brecha salarial, la precariedad laboral y, de manera insoportable, la violencia contra las mujeres, dijo Gil.

**La "ineficacia y pasividad" de la respuesta institucional para prevenir, combatir y eliminar la persistente violencia contra las mujeres nos deja cada año una media de medio centenar de asesinatos de mujeres**



Foto firma convenio de colaboración para la sensibilización sobre la violencia de género

## CCOO CLM, el Instituto de la Mujer y once empresas firman un convenio de colaboración para promover la sensibilización sobre la violencia de género

CCOO de Castilla-La Mancha, el Instituto de la Mujer y once empresas de la región suscribieron el pasado 25 de noviembre un "Convenio de colaboración para promover la sensibilización sobre la violencia de género" en el entorno laboral y en la sociedad en su conjunto.

El objetivo del convenio es desarrollar acciones de sensibilización ante la violencia de género. Para ello, el Instituto de la Mujer se compromete a colaborar con el sindicato en el impulso y desarrollo de medidas de sensibilización, particularmente en el entorno laboral, así como facilitar material informativo sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, destinado al personal de CCOO y al conjunto de su afiliación.

Por su parte, CCOO CLM se compromete a colaborar en la difusión de campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género, a nivel interno y externo de la organización.

Las empresas se comprometen a divulgar las acciones que realizan en favor de la igualdad y en contra de la violencia de género. Además, algunas de ellas se comprometen también a contratar a mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su integración social.



REUNIÓN CON EL INSTITUTO DE LA MUJER

Tras cuatro años de sequía en el diálogo social, el sindicato ha recuperado la interlocución con el Instituto regional de la Mujer. Ambas organizaciones se reunieron a comienzos de septiembre donde compartieron la prioridad de trabajar por la igualdad y por la erradicación de la violencia de género

La secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO CLM, Raquel Payo, y la directora del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, Araceli Martínez, manifestaron que es prioritario seguir trabajando y avanzando para conseguir una igualdad real y efectiva tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general y para erradicar la violencia de género.



"Las brechas de género y las brechas salariales siguen hoy muy presentes y se han visto agravadas por los efectos de la crisis, de las políticas de recortes en los servicios públicos, y la disminución de prestaciones y la protección social", denuncia el secretario regional de CCOO, quien ha recalcado que "nuestro objetivo es la igualdad salarial real entre hombres y mujeres, no es tolerable que las mujeres ganen al año un 31% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo, una media de 6.100 euros menos anuales".

Pero esto "solo será reversible si se apuesta por políticas orientadas a evitar el abuso de la contratación a tiempo parcial; potenciar los planes de igualdad; políticas de crecimiento sostenible con dimensión de género; la restitución de los servicios públicos; y potenciar la atención a la infancia y personas dependientes".

En definitiva hemos de "ser radicales reivindicando los derechos de las personas, peleando por la no discriminación, en contra de la desigualdad y combatiendo todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual, también en el ámbito laboral", concluye el secretario general de CCOO CLM.

Por su parte, la secretaria de Mujer de CCOO CLM denuncia la "falta de medios y la carencia de políticas para prevenir la violencia contra las mujeres". Consegir la erradicación de la

violencia contra las mujeres "no es fácil, especialmente cuando las políticas de prevención apenas existen. Cualquier recorte en prevención de la violencia o en políticas de igualdad tiene un claro reflejo en el aumento de la violencia".

Por ello, CCOO CLM reclamamos al gobierno y a todas las fuerzas políticas una "respuesta integral contra la violencia de género, una respuesta que pase por eliminar la violencia estructural, aquella que se pone de manifiesto en un desigual reparto de tareas entre hombres y mujeres, en menores oportunidades laborales, en un menor salario por igual trabajo, en una menor protección por desempleo o jubilación, precisamente por la mayor precariedad en el empleo. Todas estas violencias estructurales tienen un claro reflejo en la violencia machista y, por eso, hemos de combatir las, señaló Payo.

Asimismo, CCOO CLM exigimos medidas y recursos para la aplicación de la Ley Integral contra la Violencia de Género. Ley que nos situó a la vanguardia europea en el tratamiento y la prevención de la violencia de género, pero que no se ha



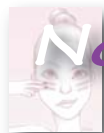
**Como cada 25 de noviembre CCOO CLM participó en diferentes actos y movilizaciones convocadas en la región. En las fotos, concentraciones en Ciudad Real y en Albacete.**

**CCOO CLM denuncia la "falta de medios y carencia de políticas para prevenir la violencia contra las mujeres". Conseguir la erradicación de la violencia contra las mujeres "no es fácil, especialmente cuando las políticas de prevención apenas existen. Cualquier recorte en prevención de la violencia o en políticas de igualdad tiene un claro reflejo en el aumento de la violencia".**

dotado presupuestariamente de forma adecuada, lo que le ha dejado lejos de las expectativas que se pretendía.

Consideramos, también, fundamental incidir en el ámbito educativo, potenciar la coeducación entre niños y niñas para la igualdad de oportunidades. Es fundamental parar la violencia en los más jóvenes.

Por último, Payo resalta que "allí donde hay un sindicalista, una sindicalista de CCOO, hay una oportunidad para combatir la desigualdad y la violencia estructural. Cada día, en cada escenario en el que estamos, ponemos nuestro empeño para exigir, demandar y proponer que las políticas públicas garanticen plenamente los principios de libertad, igualdad y solidaridad y los derechos ciudadanos, sociales y laborales conquistados por una ciudadanía activa, crítica, solidaria, movilizadora, una ciudadanía de mujeres y hombres".



## CCOO, junto a centenares de miles de personas, se manifiesta en Madrid contra las violencias machistas



Centenares de miles de personas marcharon el pasado 7 de noviembre en Madrid contra la violencia de género. Una gran manifestación convocada por el movimiento feminista y apoyada por los sindicatos y las fuerzas políticas.

Entre las y los manifestantes, con masiva presencia de mujeres, destacaba una nutrida representación de militantes y dirigentes de CCOO, que caminaban tras una pancarta del sindicato y un gran número de banderas.

Al frente de la misma se encontraban la secretaria Confederal de la Mujer, Ana Herranz, y el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo

Tanto el secretario general de CCOO, Toxo, como la responsables de la Mujer, Ana Herranz, advirtieron que todos los partidos e instituciones, de manera singular el gobierno, deben tomar buena nota de esta movilización y comprometerse con hechos y no con palabras a reforzar las herramientas

para combatir la violencia machista y poner a disposición de los víctimas cuantos medios sean necesarios.

CCOO CLM también estuvo en Madrid para demostrar nuestro más contundente rechazo a esta violencia y exigir a los poderes públicos más determinación en la lucha contra la violencia de género y más medios económicos y humanos para combatir esta lacra.

