

Bim

Dirección General de la Mujer

boletín informativo de la mujer Castilla y León



n.63
11 de Marzo 2022



Junta de
Castilla y León

Índice

nº 63, año 2022

Reuniones	3
Buenas prácticas	7
Foros, Eventos, Premios	11
Publicaciones	13
Recomendaciones literarias	25
Agenda	27



**Junta de
Castilla y León**

Créditos

Boletín Informativo de la Mujer

Consejería de Familia
e Igualdad de Oportunidades

Gerencia de Servicios Sociales



Publica:
Dirección General de la Mujer

Consejo Regional de la Mujer

Durante la reunión del **Consejo Regional de la Mujer** celebrada en Valladolid –que ha coincidido con la conmemoración del *Día Internacional de la Mujer*–, se ha realizado un balance de las principales iniciativas impulsadas por la Junta en el marco de la *Agenda para la Igualdad de Género* durante 2021.

También se ha remarcado que el nuevo **Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025**, contempla la lucha por la igualdad como un principio transversal y establece una cooperación reforzada entre determinados departamentos para priorizar la perspectiva de género en el diseño de las políticas de empleo, sanidad, educación y de apoyo a las mujeres en el ámbito rural.

Además, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer en su condición de organismo de igualdad, ya está elaborando **informes de impacto de género** sobre los textos normativos confeccionados por la Junta –se han remitido 73 en el último año–, con el reto de reducir las desigualdades en las iniciativas públicas.



+ Info

Durante el Consejo Regional de la Mujer, se ha subrayado la ampliación de la **Red Social por la Igualdad** con la incorporación de dos nuevas redes: la *Red de Igualdad de Mujer Rural* (creada en enero) y la *Red de Titulares de Centros de Emergencia y Casas de Acogida* (nacida el pasado junio). Con ellas son ya seis las estructuras colaborativas que desempeñan una labor importante en pro de la igualdad y contribuyen a difundir estos principios en la sociedad: la *Red Social - Grupo de trabajo violencia de género*; la *Red de Entidades de Prostitución y Trata* (mediante el programa 'Atrapadas'); la *Red de Unidades de Igualdad de las Universidades*; la *Red de Organismos de Igualdad de las Entidades Locales*, y las dos creadas en 2021.

Por otra parte, uno de los proyectos más relevantes emprendidos el pasado año, ha sido la puesta en marcha del programa **Empresas comprometidas con la igualdad**. Se trata de una estrategia de colaboración público-social orientada a impulsar la igualdad y el liderazgo femenino en el ámbito laboral; desarrollar itinerarios formativos y socio-laborales dirigidos a las mujeres, en particular, a las residentes en el medio rural; fomentar la inserción laboral femenina, con especial consideración a las mujeres víctimas de violencia de género, y reducir la brecha salarial.

Durante el pasado año, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades suscribió cinco convenios de colaboración, que implicaron la adhesión de destacadas firmas empresariales de Castilla y León a este programa. Es el caso de Gullón, Caja Rural de Zamora, FCC, Execyl y las cinco principales patronales del sector del transporte por carretera de viajeros y de mercancías en Castilla y León.

Además, 2021 fue también el año de estreno de Fem Talent, un programa digital dirigido al empoderamiento y la empleabilidad femeninas, se puso en marcha el proyecto Musiarq, para el fomento de vocaciones científicas y tecnológicas entre escolares a través de la música y la arquitectura y se ha dado continuidad a programas como el Programa Empleo Mujer Castilla y León (Pemcyl) y los programas Stem Talent Girl y Stem Talent Kids.

Por otro lado, se ha señalado que están avanzados los trabajos para la puesta en marcha de un proyecto formativo para la integración profesional de la mujer en el mundo rural, en colaboración con Fundación Industrias Lácteas de Zamora; y el desarrollo del proyecto 'Pajarillos en Femenino' para la intervención integral orientada a la capacitación de mujeres jóvenes gitanas en contextos urbanos socio-económicos desfavorables.

También se implementará un programa de intervención social para el desarrollo personal e inclusión sociolaboral de mujeres en situación de doble vulnerabilidad, y se ampliarán Stem Talent Girl y Stem Talent Kids a las nueve provincias.

Además, está previsto iniciar una colaboración con el Servicio Público de Empleo para la realización de estudios, programas de formación y actuaciones de sensibilización que impliquen un acercamiento a la realidad del mercado laboral desde diversas perspectivas.

+ Info

Encuesta para Desarrollar un Programa Dirigido a Casos de Acoso y Agresión Sexual en la Universidad

La **IE University** pone en marcha una encuesta para obtener información y desarrollar un programa eficaz para tratar los casos de acoso y agresión sexual entre el alumnado de las universidades españolas.

[+ Info](#)



Buenas Prácticas

NEOTEC Mujeres Emprendedoras

NEOTEC Mujeres Emprendedoras es un programa del **CDTI (Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial)** para el fomento del emprendimiento innovador de mujeres. A través de este programa se financia la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales de empresas innovadoras liderados por mujeres que requieran el uso de tecnologías o conocimientos desarrollados a partir de la actividad investigadora.

Las ayudas irán dirigidas a pequeñas empresas innovadoras constituidas por mujeres como máximo en los tres años anteriores a la fecha de cierre del plazo de solicitudes y se destinarán a proyectos que comiencen el próximo año. El presupuesto mínimo financiable es de 175.000 euros y podrán alcanzar hasta los 250.000 euros, con un límite del 70% del presupuesto elegible.

El capital social mínimo de 20.000€ debe estar en manos de mujeres en, al menos, el 51% al concluir el proyecto.

La convocatoria estará abierta hasta el 19 de abril del 2022.

[+ Info](#)





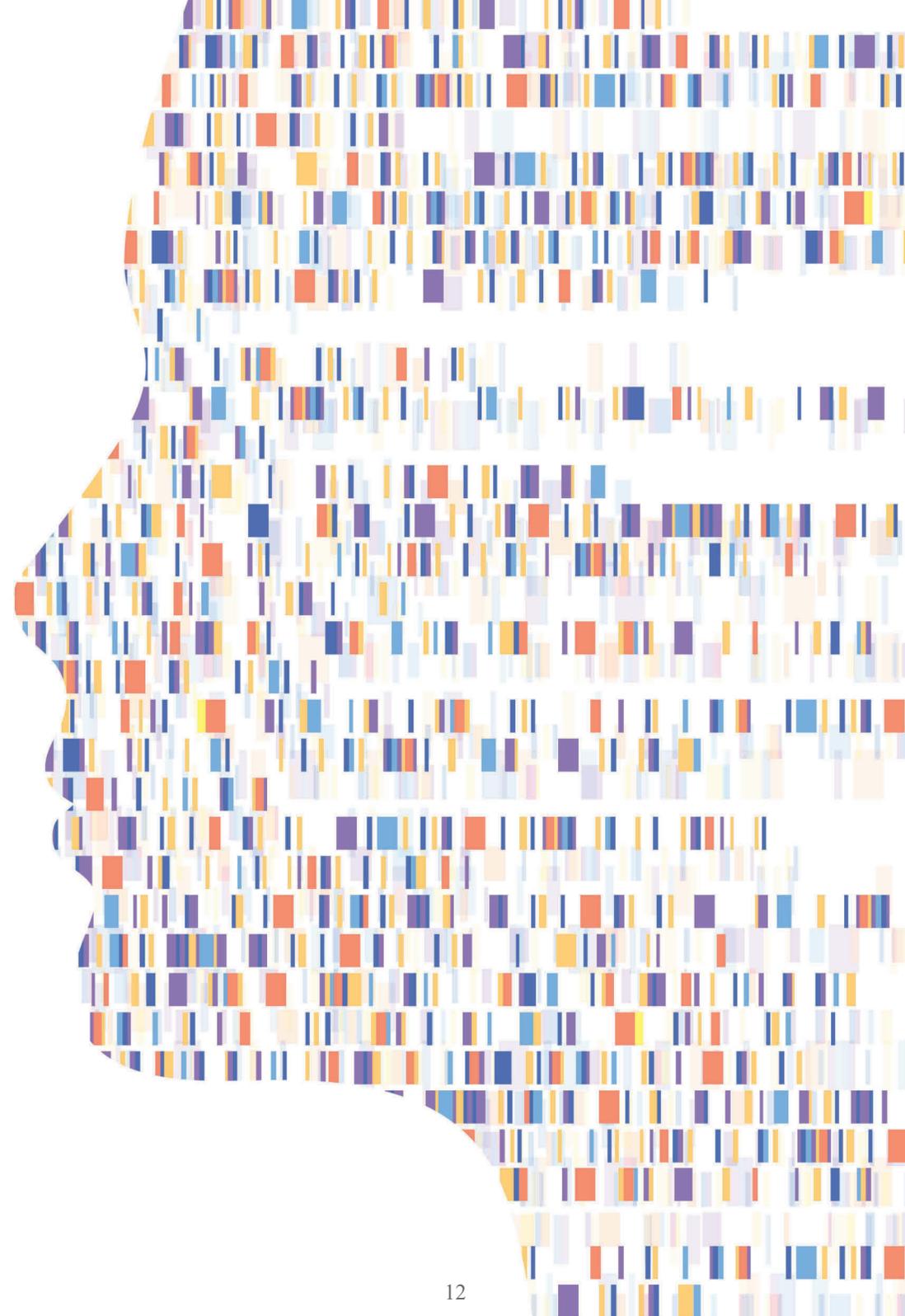
Foros
Eventos
Premios

Congreso Tecnología y Salud Womentech21

El **Women 360° Congress** lanza la tercera edición en VR y celebra la sexta edición del *Congreso de Tecnología, WOMENTECH22*, el día 1 de abril.

Este evento está dirigido a empresarias, directivas, profesionales TECH, profesionales de la salud, consultorías y educación, para analizar de cerca y de la mano de sus protagonistas la presencia de la mujer en las TIC. Tiene el objetivo de hacer una firme apuesta por la visibilidad y la promoción de la mujer a la cabeza de las tecnológicas, promovemos el talento femenino, la educación y formación de equipos de mujeres jóvenes al frente de las STEAM.

[+ Info](#)



Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025

Ya está disponible en la página web de la **Dirección General de la Mujer**, el *Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025*, que establece el itinerario a seguir por la **Junta de Castilla y León** para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestra Comunidad.

Este itinerario tiene como punto de partida los logros alcanzados con el anterior instrumento de planificación, la *Agenda para la Igualdad de Género 2020*, y como meta conseguir avances reales en la consecución de la igualdad de género. Para ello, se parte de una metodología flexible de planificación, en la cual el protagonismo recae en los objetivos y principios, sin que las actuaciones concretas estén definidas de manera rígida con antelación. De esta manera se pretende contar con capacidad para responder a las circunstancias vividas y cambiantes que experimenta el contexto social.

El Plan apuesta decididamente por la prevención de la violencia de género, pero no incluye en su ámbito de responsabilidad ni entre sus objetivos las actuaciones de detección de la violencia de género y atención directa a las mujeres víctimas de violencia de género. Estas actuaciones, cuentan con un marco de planificación y ejecución propio, que permite abordar de manera específica la atención a las víctimas y a su entorno social.

Este Plan se edifica sobre el trabajo de muchas instituciones y sobre los consensos edificados en diversos ámbitos, tanto en la Comunidad de Castilla y León, como en el marco nacional, europeo e internacional. Sin esta labor de construcción de consensos, muchos de los objetivos y conceptos aquí planteados no se hubieran podido desarrollar.



[+ Info](#)

La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022

El **Banco Mundial** ha publicado el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022*. Se trata de la octava edición de una serie de estudios anuales en los que se evalúa el progreso global hacia la igualdad de género en 190 economías. Para ello, se han estudiado ocho indicadores que afectan a su participación económica: movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, empresariado, activos y jubilación.

El informe de este año también incluye una investigación piloto sobre los marcos jurídicos relativos al acceso a servicios de cuidado infantil disponibles, asequibles y de calidad, así como sobre la implementación de las leyes.

Según los principales resultados del estudio, 2400 millones de mujeres en edad de trabajar no tienen igualdad de oportunidades económicas, y 178 países continúan con barreras legales que les impiden participar plenamente en la economía. En 86 países, las mujeres enfrentan algún tipo de restricción laboral, y 95 países no garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

A nivel mundial, las mujeres todavía acceden a solo tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres, lo que se traduce en una puntuación total de 76,5 (sobre los 100 puntos que indican la existencia de una paridad jurídica completa). Sin embargo, a pesar del efecto desproporcionado que la pandemia mundial ha generado en la vida y los medios de subsistencia de las mujeres, 23 países reformaron sus leyes en el 2021 y dieron pasos muy necesarios para promover la inclusión económica de las mujeres.

[+ Info](#)



ESADE Gender Monitor

Se ha presentado una nueva edición de *Esade Gender Monitor*, desarrollado por **Esade Women Initiative** en el marco de la plataforma de **Naciones Unidas #HeForShe**.

Según los resultados del estudio, ha crecido el porcentaje de empresas que incluyen la igualdad de género en su estrategia, siendo las políticas más implementadas la flexibilidad horaria (20,7%), los programas de mentoring y sponsoring (14,3%) y la formación en habilidades directivas (15,9%). Sin embargo, el 46% de las encuestadas piensa que la pandemia ha frenado estos avances.

[+ Info](#)

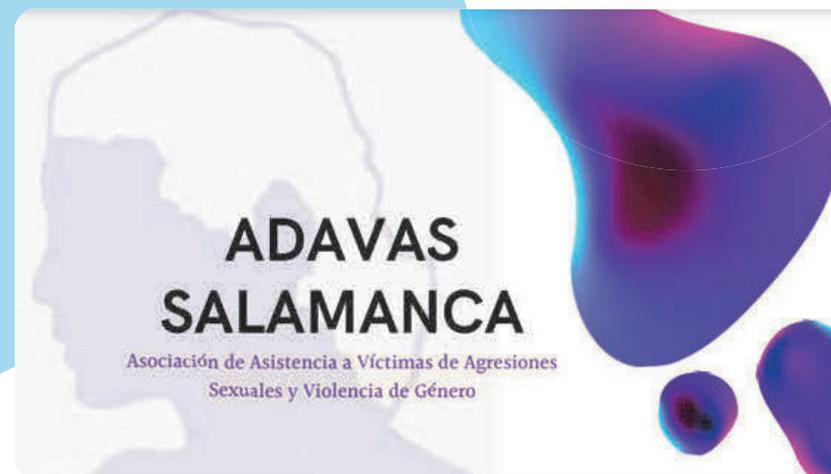
Asimismo, el 61,4% de las directivas opina que, en general, hay un trato desigual a favor de los hombres para ocupar puestos de alta responsabilidad. Además, mencionan los sesgos inconscientes como una de las principales barreras para acceder a ellos, por lo que solicitan formación para eliminarnos, así como medidas de acompañamiento. También consideran importante visibilizar referentes femeninos para que las mujeres alcancen estos puestos.



ADAVAS Salamanca

La ADAVAS (Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia de Género) presenta el informe de del *Programa de Asistencia a las Víctimas de Abuso Sexual Infantil, Violencia Sexual y Violencia de Género*.

[+ Info](#)



Las Mujeres en los Consejos de las Empresas Cotizadas

ATREVIA, en colaboración con el **IESE Business School**, publica el Informe *Las mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas*, una radiografía de la evolución de la presencia de las mujeres en los puestos clave de las grandes compañías en España.

Entre las conclusiones más destacadas del informe, que incluye la *V Radiografía del Mercado Continuo* al completo y el *X Informe de Mujeres en el IBEX-35*, figura que la representación femenina ha crecido en 2021 hasta 2,94 puntos porcentuales, es decir, se han sumado 21 mujeres más hasta llegar a las 351, que suponen el 28,72% del total en las empresas cotizadas del mercado continuo.

El informe revela, además, que por primera vez y con un notable aumento, el sector de Tecnología y Telecomunicaciones alcanza el 37,18% de representación de mujeres. Se convierte así en el sector con el porcentaje de mujeres más elevado del mercado continuo.

El estudio también se centra en las empresas del IBEX-35. En ellas, la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración supone un 33,94%, mientras que, en los Comités de Dirección, órganos de poder efectivo, apenas llega al 18,32%.

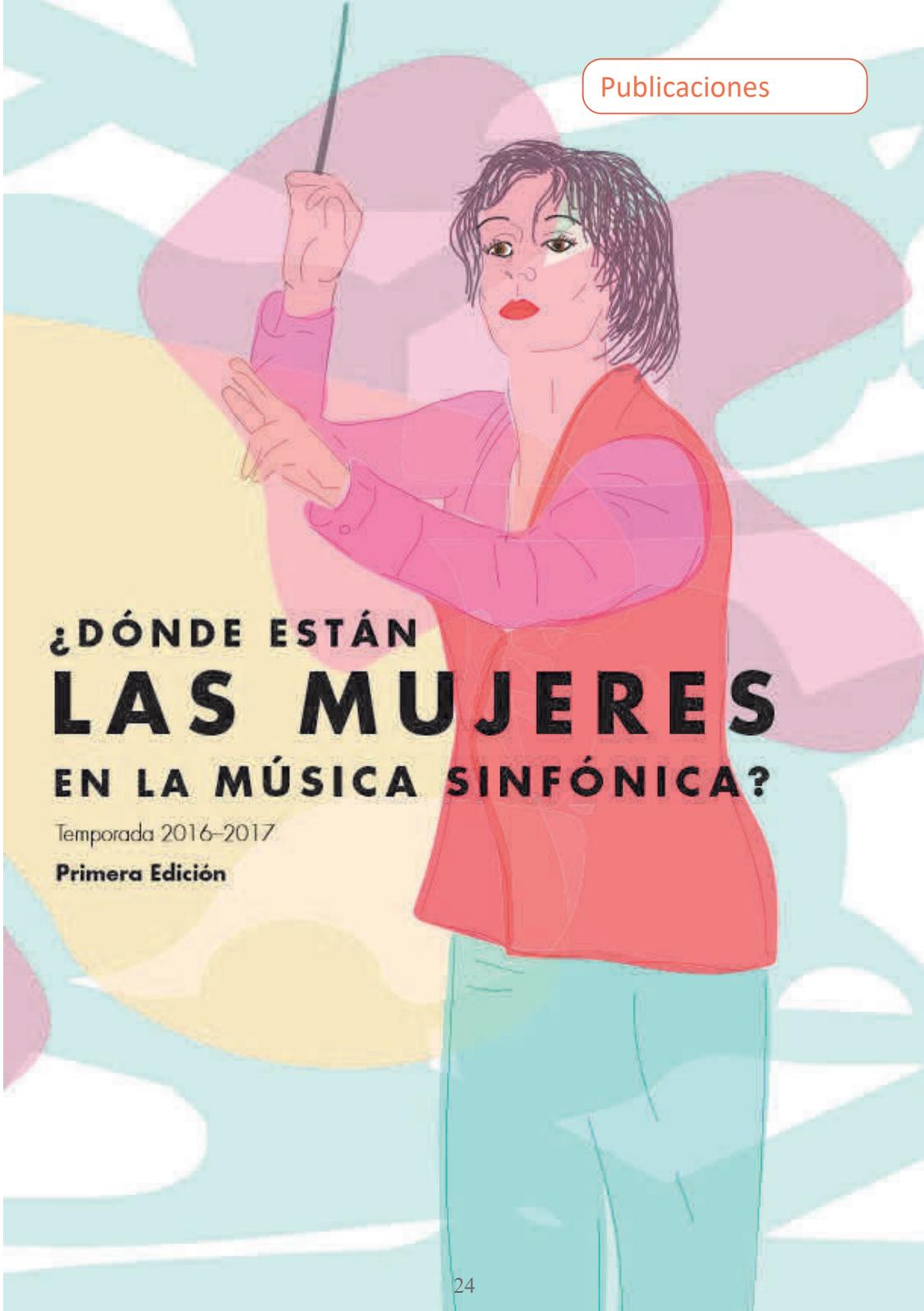
[+ Info](#)

¿Dónde Están las Mujeres en la Música Sinfónica?

La asociación **Clásicas y Modernas**, en colaboración con la **Fundación SGAE Mujeres en la Música y Mujeres Creadoras de Música en España**, ha elaborado el estudio *¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?*, en el que se analiza el papel de la mujer dentro de esta disciplina. Los datos ponen de manifiesto que la participación de la mujer en este campo está aún muy lejos de lo que sería deseable en términos de paridad e igualdad. El análisis ha tomado como referencia los conciertos ofrecidos por las orquestas españolas en la temporada 2016-2017. Así, de los resultados obtenidos se desprende que el mundo de la música clásica es uno de los territorios masculinos por excelencia: solo el 1% de las obras programadas por las orquestas sinfónicas españolas en la temporada 2016-2017 corresponden a mujeres, (un porcentaje que asciende a un escaso 2% en el caso de las obras de autoría española lo que se traduce en 6 obras de 278 interpretadas).

Asimismo, solo el 5% de los directores de orquesta son mujeres, alcanzando la cifra de 8 directoras frente a 167 directores. Estas 8 directoras han dirigido en total el 4% de los conciertos programados, siendo 24 las obras dirigidas por mujeres de 668 conciertos analizados. Sin embargo, las aulas de los conservatorios superiores de música están llenas de féminas; concretamente, el 43% de los titulados son mujeres.

[+ Info](#)



¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES EN LA MÚSICA SINFÓNICA?

Temporada 2016-2017

Primera Edición

La Igualdad entre Chicas y Chicos no es Ninguna Broma

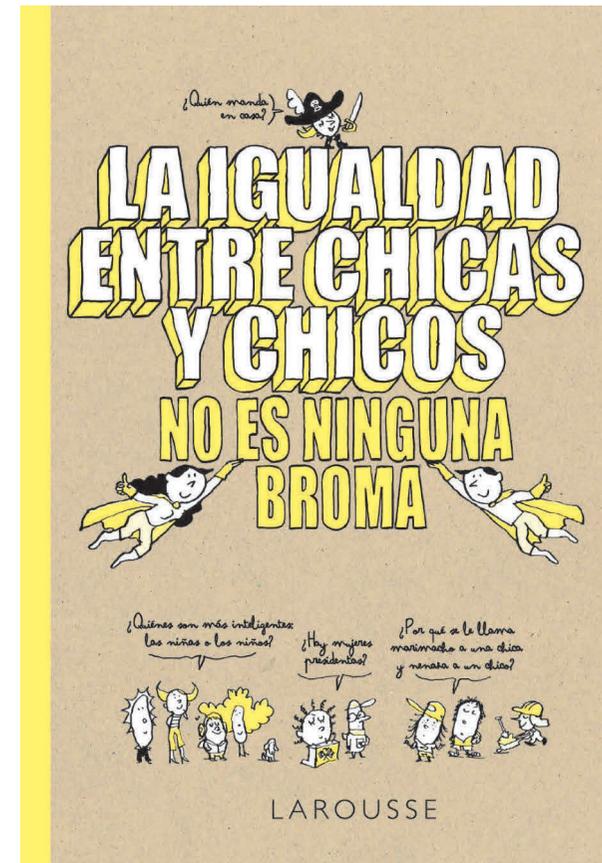
Editorial Larousse
2020

Este libro incluye 30 cuestiones sobre la igualdad que, a menudo, se plantean de forma graciosa, pero que, en realidad, no son ninguna broma.

¿Por qué resulta extraño que una chica quiera ser electricista o un chico quiera hacer un curso de estética? ¿O que una niña practique kárate y un niño prefiera la danza? ¿Por qué los superhéroes de las películas suelen ser hombres? ¿O por qué en los anuncios de televisión salen más mujeres desnudas que hombres?

De esta manera, el libro intenta contribuir, de forma muy lúdica y pedagógica, a desmontar estos tópicos e imágenes, con el objetivo de ayudar a desarrollar el espíritu crítico permitiendo comprender la importancia de luchar contra los estereotipos de género.

Recomendaciones Literarias



Agenda



16 de marzo:

IV Premios Mujer Agro [+ Info](#)

1 de abril:

Congreso WomenTech [+ Info](#)

28 de abril:

Premios Innovactoras 2022 [+ Info](#)

28 y el 29 de julio:

9ª Conferencia Internacional Interdisciplinaria de Género y Estudios de las Mujeres [+ Info](#)



