

# Actualidad Mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**3**  
junio  
2024



NOS  
**IMPULSA**

  
Junta de  
Castilla y León

3  
junio  
2024

## ÍNDICE

Buenas prácticas	4
Foros, eventos, convocatorias	6
Publicaciones	13
Reuniones de trabajo de la Dirección General de la Mujer y participación en jornadas	20
Recomendaciones literarias	22
Próximas convocatorias y eventos	23
Agenda de trabajo de la Dirección General de la Mujer	25



NOS  
IMPULSA



Junta de  
Castilla y León

CRÉDITOS

Actualidad Mujer

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Gerencia de Servicios Sociales

Publica: Dirección General de la Mujer

## VIII edición del proyecto “De Mujer a Mujer”

Banco Santander y Fundación Integra han puesto en marcha la VIII edición del proyecto “De Mujer a Mujer”, en el que quince profesionales de la entidad bancaria acompañan en su camino hacia la inclusión laboral a quince mujeres víctimas de violencia. Este programa es una iniciativa de voluntariado corporativo en la que a través del mentoring y la formación, las mujeres participantes consiguen reforzar su autoestima y mejorar sus oportunidades laborales.

“De Mujer a Mujer” se inició en 2017 y hasta el momento, han participado 104 mujeres supervivientes de violencia; de ellas, más del 80% han conseguido un empleo que les ha permitido salir adelante, ser libres y dejar atrás el pasado, comenzando una nueva vida gracias al empleo.

Las participantes en esta iniciativa realizarán junto a sus mentoras distintas sesiones individuales, y participarán en actividades grupales entre las que se incluyen talleres, dinámicas y simulaciones de entrevistas de trabajo.

Además, en paralelo al proceso de mentoring se ha diseñado para estas mujeres un itinerario de integración personalizado que incluye asesoramiento, intermediación, seguimiento y formación. Todo ello orientado a que consigan un empleo que les permita empezar una nueva vida lejos de la violencia.



## Datos X Violencia X Mujeres

El proyecto Datos X Violencia X Mujeres es una web divulgativa, accesible e interactiva, que recopila y visualiza datos sobre la violencia de género en el ámbito de la pareja y diversos aspectos relacionados – Impacto de la violencia machista, respuesta judicial y recursos públicos. También analiza las violencias sexuales y el impacto del COVID-19 en la violencia machista.

La web incluye datos de España y por CCAA y recoge los datos disponibles entre los años 2008 y 2023 sobre la violencia machista en el ámbito de la pareja.

Además, el proyecto incorpora datos de violencias contra las mujeres desde otras perspectivas: la violencia sexual y, concretamente aquella que acontece en el espacio público, y un análisis del impacto de la COVID-19 en la violencia machista durante el 2020.

Las principales fuentes de información son el Observatorio contra la Violencia de Género y Doméstica del Consejo General del Poder Judicial, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el Portal Estadístico de Criminalidad del Ministerio del Interior y los organismos autonómicos dedicados a la Igualdad. En cuanto a las cuestiones sobre recursos públicos, se han consultado los presupuestos generales del Estado y los de cada CCAA.





## La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades convoca subvenciones para fomentar el ascenso profesional de las mujeres en Castilla y León

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades convoca, por segundo año consecutivo, las subvenciones destinadas a empresas para fomentar la promoción profesional de la mujer en Castilla y León. La convocatoria se ha publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León el 3 de junio.

Con esta subvención se busca favorecer el ascenso profesional de mujeres trabajadoras por cuenta ajena en empresas de hasta 500 trabajadores/as para contribuir a que la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo se realice con igualdad plena de oportunidades.

La promoción profesional supondrá un cambio de categoría o grupo profesional que conlleve la realización efectiva de funciones de mayor cualificación y un incremento salarial consolidable.

El ascenso profesional tendrá carácter indefinido y debe producirse en centros de trabajo ubicados en Castilla y León.

La cuantía de la subvención será de 2.000 euros y se incrementará hasta los 2.800 euros si la trabajadora desarrolla su actividad en profesiones y ocupaciones con menos índice de empleo femenino.

En el caso de presentarse varias solicitudes por la misma empresa, se subvencionará con el 100% la primera solicitud, con el 80% la segunda, con el 60% la tercera y con el 40% la cuarta y sucesivas solicitudes.

Las subvenciones se concederán por orden de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación, desde que el expediente esté completo.

El plazo de presentación de solicitudes se extiende desde el día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de Castilla y León hasta el 30 de septiembre de 2024.

El plazo para realizar la novación de contratos de trabajo que suponga una promoción profesional de carácter indefinido debe formalizarse entre el 1 de noviembre de 2023 y el 30 de septiembre de 2024.

En el año 2023 el nº de solicitudes fue de 283 y se concedieron 218; el 34 % de las concedidas fue a empresas ubicadas en el medio rural.



## Programa Mentoring Universitario - STEM Aspire

STEM Aspire es un programa de mentoring que conecta a estudiantes universitarias con mentores de Dell Technologies. EL objetivo es alentar y empoderar a estudiantes de carreras STEM para que conozcan y se inicien en el sector tecnológico.

Es un programa compatible con los estudios universitarios en los que se recibirá asesoramiento de un/a mentor/a mediante reuniones mensuales (presenciales o virtuales según disponibilidad del estudiante). Estas sesiones permitirán mejorar el conocimiento de la industria de TI y recibir asesoramiento sobre carrera profesional.

Se ofrecerá información de las oportunidades profesionales de las carreras técnicas en Dell Technologies y ayuda en la preparación para solicitudes de prácticas y programas (por ejemplo, preparación de CV y entrevistas).

Se dará la oportunidad de desarrollar networking a través de sesiones de formación, eventos empresariales y con otras mentees que estén realizando el programa.

Además, las participantes recibirán formación a través de sesiones virtuales sobre distintas áreas tecnológicas y softskills.

Destinatarias: Mujeres que estén estudiando una carrera STEM.



+info

## STEM Aspire

**Un programa de mentoring de 6 meses para mujeres universitarias que estudian una carrera de las disciplinas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)**

**Si estas interesada en participar en este programa de mentoring desarrollado por Dell Technologies, aplica utilizando el Código QR.**

**Si lo necesitas, puedes contactar con nosotros a través del siguiente mail: [Recruitment\\_Spain@Dell.com](mailto:Recruitment_Spain@Dell.com)**



**Fecha límite de inscripción 15.06.2024**

**DELL Technologies**

@unidadigualdadydiversidaduc3m

## Curso: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**Dirigido a:** Personal de empresas y Administraciones Públicas.

La finalidad de esta acción formativa es proporcionar a las organizaciones laborales conocimientos fundamentales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

### Contenidos:

Módulo 1: La igualdad de oportunidades. Ideas y conceptos fundamentales.

Módulo 2: La igualdad de oportunidades a examen.

El curso tendrá lugar a través del Campus Virtual Fundación Mujeres del 4 al 18 de junio.



+info

Del 04 al 18 de junio de 2024

**Alicia**  
Activando la IGUALDAD

**CURSO**  
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**CONTENIDOS**

- **Módulos 1:** La igualdad de oportunidades. Ideas y conceptos fundamentales
- **Módulo 2:** La igualdad de oportunidades, a examen

**DIRIGIDO A**  
Personal de organizaciones laborales

**INFORMACIÓN**  
diagnosticos@fundacionmujeres.es

## I Foro Mujer y Empleo



El I Foro Mujer y Empleo, organizado por Mujeres a Seguir con el apoyo de Ilunion y Samsung, tendrá lugar el 11 de junio.

El Foro se articulará en dos mesas:

- ‘ILUNION: Talento femenino en una empresa inclusiva’. En el caso de las mujeres con discapacidad (que representan el 59,8% de las personas con discapacidad en España, según datos del INE), el techo de cristal tiene un doble grosor. Desprenderse de los prejuicios es el primer paso para reconocer el talento de un sector de la población que tienen mucho que aportar a las empresas y a la sociedad, porque sin ellas la diversidad no tendría sentido y no sería posible construir un mundo mejor en el que todos y todas estemos incluidos.
- ‘Tecnología: la asignatura imprescindible’. En la actualidad, también existe una gran preocupación por la escasez de mujeres en los campos de la ingeniería y la tecnología, a pesar de la creciente demanda de profesionales de estos ámbitos que hay en la actualidad.



+info

### III Foro Mujeres que lideran

El día 6 de junio a las 18:00 horas se celebrará, en la Plaza Interactiva del Centro Cultural Miguel Delibes (Valladolid), el III FORO MUJERES QUE LIDERAN impulsado por CEOE Castilla y León con el apoyo de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Este Foro tiene como objetivo impulsar y visibilizar el liderazgo y el talento femenino y poner de relieve la trayectoria de aquellas mujeres referentes con raíces castellanas y leonesas.

El Foro contará este año con la participación de Miriam González Duránte, natural de Olmedo (Valladolid), abogada especializada en comercio internacional y fundadora de España Mejor, una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es dinamizar a la sociedad civil para que participe en la elaboración de propuestas de políticas públicas. En 2015, fundó Inspiring Girls International, una organización benéfica presente en 36 países, dedicada a elevar las aspiraciones de las jóvenes, poniéndolas en contacto con referentes femeninos de todos los sectores.



### Publicación de la Directiva 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica

La Directiva 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica ya está publicada en el Diario Oficial de la UE y disponible en todas las lenguas de la UE.

La norma establece normas mínimas relativas a la definición de los delitos y de las sanciones en los ámbitos de la explotación sexual de mujeres y menores y de la delincuencia informática, a los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres o de violencia doméstica antes de los procesos penales, durante su transcurso y durante un período de tiempo adecuado tras tales procesos y a la protección y el apoyo a las víctimas, la prevención y la intervención temprana.

La Directiva (UE) 2024/1385 entrará en vigor el 13 de junio de 2024, a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, y será aplicable a partir del 1 de julio de 2026.

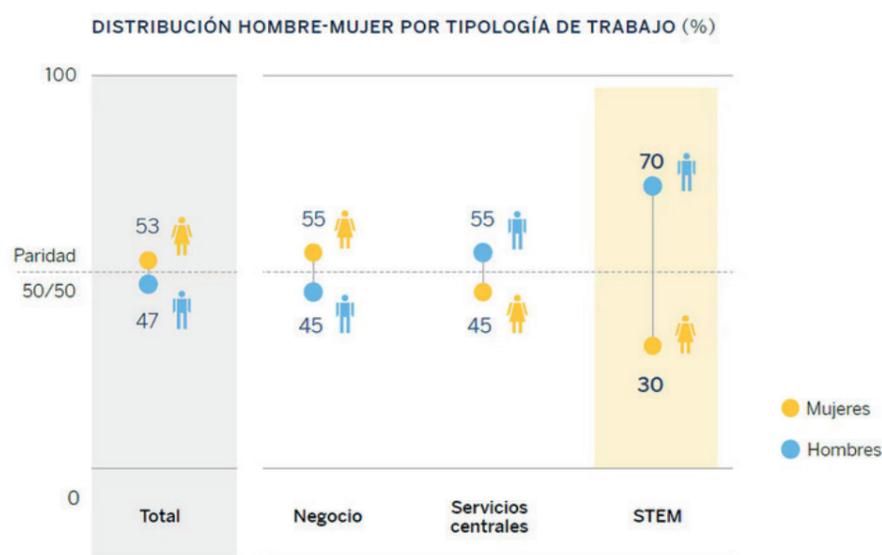
Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la norma a más tardar el 14 de junio de 2027.



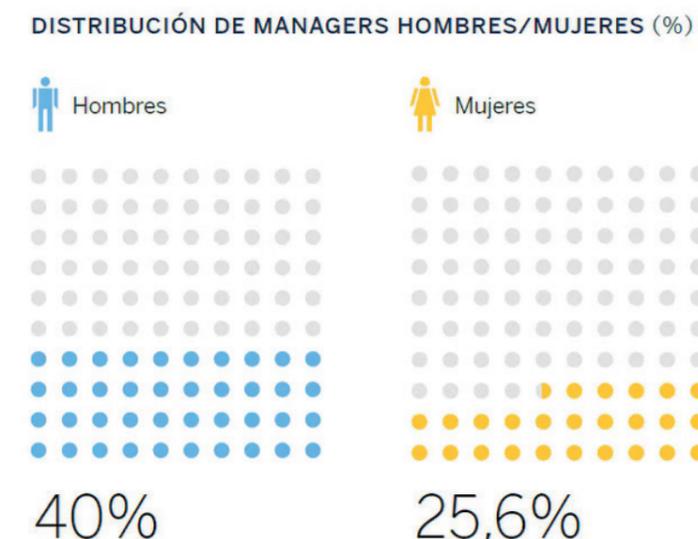
## Situación de la mujer de la banca en España

Women in Banking (WIB), asociación dedicada a promover el papel de la mujer en el sector de la banca en España, ha publicado un informe sobre la ‘Situación de la mujer de la banca en España’.

Los resultados revelan una mayor presencia femenina en la plantilla del sector financiero español, alcanzando el 53%, tendencia que se mantiene constante en los últimos años. En el análisis por tipología de trabajo, se observa que las mujeres ocupan el 55% de los puestos de negocio, que incluye la extensa red comercial de oficinas, mientras que, en los servicios centrales, la representación femenina es del 45%. Dentro de estos servicios centrales se incluyen las áreas consideradas STEM donde la representatividad de la mujer es del 30%, esto es, el ámbito donde mayor gap de género hay.



frente al 39% de hombres, marcando una diferencia de trece puntos porcentuales. No obstante, las mujeres experimentan un ligero aumento en las promociones en comparación con los hombres, con un 14% de las promociones destinadas a mujeres, frente al 12% para hombres.



En cuanto a la estabilidad laboral, el 98,5% de los contratos son indefinidos y a tiempo completo. Aunque la estabilidad en el sector es muy alta, más del 80% de los contratos a tiempo parcial o temporales y el 78% de las excepciones son solicitadas por mujeres.

En relación con los permisos por paternidad/maternidad, se observa que el 83% de las mujeres que han sido madres toman semanas de permiso voluntario adicional a las obligatorias a partir del nacimiento, mientras que solo el 51% de los hombres que han sido padres lo hacen.

Finalmente, el 26% de la plantilla total tiene la opción de teletrabajar, con una ligera mayoría masculina en este aspecto debido al predominio de las mujeres en áreas de atención presencial al cliente, donde esta flexibilidad no está implantada.

## La presencia de mujeres en los consejos de administración del IBEX

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) ha publicado un informe, referido a 2023, en el que se muestra un avance significativo de la representación femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas en España. Por primera vez, la presencia de mujeres en los consejos del IBEX 35 alcanzó el 40% en 2023. En general, la representación femenina en los consejos de las empresas cotizadas creció hasta el 34,5%, comparado con el 31,87% en 2022.

Entre las 117 sociedades cotizadas, 42 alcanzaron el objetivo del 40% de mujeres en sus consejos, lo que representa un aumento del 27% respecto al año anterior. Para que las 75 empresas restantes logren este objetivo sería necesario nombrar 64 nuevas consejeras.

En cuanto a la alta dirección, las mujeres ocuparon el 23,07% de los puestos, incrementándose desde el 21,73% en 2022. Por categorías de consejeras, la presencia de mujeres en el grupo de independientes aumentó al 51,26% en 2023, frente al 47,57% en 2022. Esta categoría representa la mayoría de la presencia femenina en los consejos, con un 70,04% de todas las consejeras siendo independientes. Le siguen las consejeras dominicales con un 24,60%. En contraste, aunque se ha producido un incremento de dos puntos porcentuales respecto a 2022, las consejeras ejecutivas aún son minoría, con un 8,9%.

En la alta dirección, la representación femenina en el IBEX 35 ascendió a un 24,74% a finales de 2023, frente al 23,2% en 2022. En las empresas con una capitalización superior a 500 millones de euros, el porcentaje fue del 22,57% (frente al 20,20% en 2022), y en las de menos de 500 millones, el 21,15% (comparado con el 21,05% en 2022).



## Coste de oportunidad de la brecha de género en el emprendimiento innovador

Este informe aborda la brecha de género en el emprendimiento innovador de forma cualitativa y cuantitativa, poniendo así de manifiesto las consecuencias económicas y sociales que conlleva. De esta forma, estima que la brecha de género en el emprendimiento innovador le costó 5.300 millones de euros a la economía en 2023, cifra que representa el 0,43% del Producto Interior Bruto (PIB) de España.

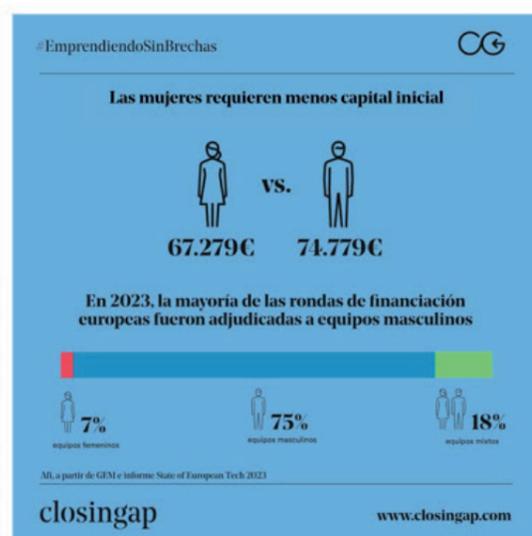
El informe identifica cinco brechas de género que existen en el emprendimiento innovador en España y que comienza por la formación reglada en etapas postobligatorias. La siguiente brecha llega con la incorporación al mercado laboral: ellas emprenden menos. Por cada hombre emprendiendo en actividades de alta intensidad innovadora hay 0,36 mujeres en la misma situación (73.000 hombres y 26.000 mujeres). Incluso

cuando ya han decidido emprender, continúa existiendo brecha de género en aspectos como la falta de acceso a la financiación para emprender y las diferencias en la autopercepción que mujeres y hombres tienen de sus propias capacidades y conocimientos, así como la desigual visibilidad y notoriedad públicas observada entre mujeres y hombres.

Sin embargo, el informe arroja también motivos para el optimismo. Si bien es cierto, como hemos constatado, que sigue persistiendo una importante brecha de género en el emprendimiento en España, las diferencias se reducen en la población más joven (menores de 35 años) y en aquellos perfiles de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia con niveles educativos avanzados, donde por cada hombre emprendedor hay 0,8 mujeres emprendedoras.



+info



## Reunión con la Asociación de Ayuda a la Mujer “Plaza Mayor”

El 27 de mayo, la Presidenta y responsables técnicos de la Asociación Plaza Mayor se reunieron con la Directora General de la Mujer para analizar nuevas propuestas de colaboración, así como dar seguimiento a los programas en curso que ambas instituciones llevan a cabo en el ámbito de las violencias de género.

Con esta reunión, se inicia una ronda de contactos para preparar la evaluación del Modelo de Violencia Cero con todos los agentes públicos y privados que han intervenido, tanto en su diseño y puesta en marcha desde 2015, como ahora lo harán en su revisión 10 años después.

La Presidenta de la Asociación de Ayuda a la Mujer “Plaza Mayor” trasladó la necesidad de reforzar los mecanismos de acompañamiento y percepción de seguridad a las víctimas durante su proceso de reconocimiento, denuncia y/o proceso de recuperación.



## XIV reunión de la Red de Igualdad de Mujer Rural

El día 30 de mayo se llevó a cabo una reunión de seguimiento de la Red de Igualdad Mujer Rural en la que las Federaciones informaron de las actuaciones realizadas en los primeros meses de 2024.

También participó en la reunión Rocío Sevillano, mujer emprendedora desde hace 26 años procedente de Salamanca, que presentó su modelo de desarrollo de negocio online en el sector de la Salud y Bienestar. Su plataforma digital se configura como una vía para favorecer el emprendimiento y el empleo de las mujeres que quieren vivir en el medio rural, proporcionando la formación necesaria para ser emprendedora.

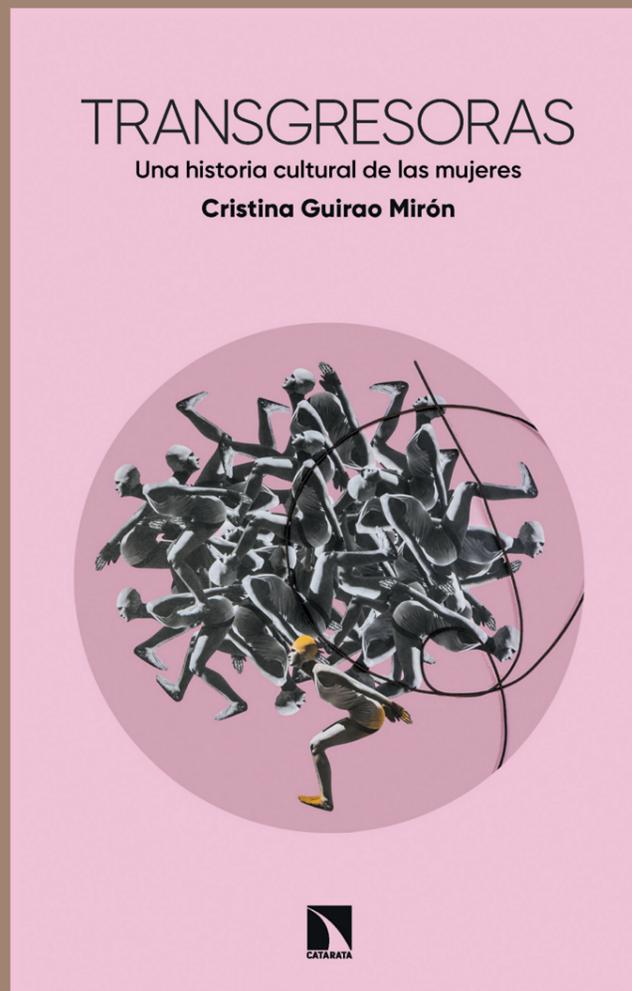




## Transgresoras. Una historia cultural de las mujeres

**Cristina Guirao Mirón**

Las primeras activistas, políticas, librepensadoras, viajeras, artistas... fueron (todavía son) tachadas de rebeldes o excéntricas. Las vidas de estas transgresoras, que afrontaron la difícil tarea de traspasar los límites y desestabilizar el poder, podría representar el primer capítulo de una historia cultural de las mujeres con nombre propio.



**3 AL 28 DE JUNIO**

Mujer rural en Castilla y León: formación en liderazgo.



**4 DE JUNIO**

II Jornada de Género y Comunicación de la Ciencia.



**11 DE JUNIO**

I Foro Mujer y Empleo.



**4 AL 18 DE JUNIO**

Curso: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



**14, 15 Y 16 DE JUNIO**

Jornada formativa: Prevención de agresiones sexuales en encuentros juveniles.





26 DE JUNIO

VIII Foro Nacional MujerAGRO.



+info



3 Y 4 DE JUNIO

XIV reunión de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades de Castilla y León.

**3  
junio  
2024**

