# Actualidad Mujer

16 junio 2025

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León

16 junio 2025

# ÍNDICE


Buenas prácticas 4

Foros, eventos, convocatorias 8

Publicaciones 16

Recomendaciones literarias 22

Próximas convocatorias y eventos 23

Agenda de trabajo de la Dirección General de la Mujer 24

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

# Una nueva app permitirá el acceso de las personas sordas al servicio de atención telefónica ATIENDO

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Federación de Asociaciones de personas Sordas de Castilla y León (FAPSCYL) firmaron el pasado viernes, 13 de junio, un protocolo de colaboración para la puesta en marcha de una aplicación móvil y web con la que se refuerza el servicio de Interpretación en Lengua de Signos de Castilla y León, SilseCyl. Este nuevo recurso tiene como objetivo garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad auditiva a los servicios sociales de la comunidad.

Los medios de comunicación, convocados al acto, fueron testigos del funcionamiento de la nueva app cuya prueba piloto se llevó a cabo con el servicio ATIENDO, el servicio de información y atención, presencial, telemática y telefónica, a víctimas de agresiones sexuales creado por la Junta de Castilla y León en 2024. La prueba consistió en una llamada, realizada por una persona intérprete de signos, al teléfono de atención 900 84 74 84. La llamada fue atendida por una profesional de atención a las víctimas demostrando que la integración de SilseCyL en el servicio ATIENDO supone una importante innovación tecnológica y un avance en la lucha contra la violencia hacia las mujeres más inclusiva.





A partir de septiembre, el servicio ATIENDO será plenamente accesible para las personas con discapacidad auditiva que sean víctimas de una agresión sexual y para aquellas que deseen obtener información en materia de violencia sexual.

+info

# La Junta pone en marcha el Programa de Atención Integral a la Mujer

El presidente de la Junta de Castilla y León, Alfonso Fernández Mañueco, ha anunciado la creación del nuevo Programa de Atención Integral a la Mujer. Se trata de una iniciativa dirigida a mujeres mayores de 50 y de 70 años, con el objetivo de avanzar en la detección precoz de problemas de salud en el ámbito cardiovascular, ginecológico, cognitivo, emocional y otros factores que afectan al bienestar físico y mental. La atención será multidisciplinar y contará con la participación de profesionales de Medicina Familiar y Comunitaria, enfermería, matronas, especialistas en ginecología y obstetricia, psiquiatría, psicología Clínica y Neurología.

Según lo establecido en este nuevo programa multidisciplinar y completo, para las mujeres mayores de 50 años se establecerán revisiones cardiológicas y ginecológicas, pruebas para detectar el deterioro cognitivo y alteraciones de la salud emocional, así como la incorporación de hábitos saludables en alimentación y ejercicio físico. Incluirá también una atención específica a las mujeres cuidadoras, coordinando los apoyos sociosanitarios que puedan necesitar.

En el caso de las mujeres mayores de 70, el programa valorará su fragilidad y riesgo de caídas, y se abordarán aspectos nutricionales, el diagnóstico de posibles enfermedades neurológicas y la salud emocional, para descartar deterioro cognitivo.



También se prestará seguimiento a la pluripatología y polifarmacia, y se reforzará el apoyo a las cuidadoras en estas edades.

Además, este nuevo programa se complementará con dos iniciativas de prevención y de promoción de la salud: Mujer Activa 50+ y Mujer Activa 70+, que incluirán actividades grupales en los centros de salud, materiales educativos a través de la Escuela de Pacientes y la formación de las 'Mentoras de Vida', mujeres que han superado enfermedades como el cáncer o la depresión y que ofrecerán acompañamiento voluntario a otras mujeres en procesos similares. En paralelo, se reforzará la investigación con perspectiva de género en todas sus fases, implicando a los institutos de investigación biosanitaria de la Comunidad desde el diseño de los estudios hasta los resultados finales.

+info

# III Jornada Mujer e industria

El 18 de junio tendrá lugar en Burgos la II Jornada “Mujer e Industria”, un encuentro que reunirá a destacadas profesionales del ámbito industrial con el objetivo de visibilizar el liderazgo femenino en sectores tradicionalmente masculinizados.

Este foro de reflexión y conexión girará en torno a tres grandes ejes:

- Industria con visión: presente y futuro.

- El motor humano de la industria: captar y retener talento con impacto.

- Tecnología con propósito: innovación para una industria sostenible y conectada.

Las ponencias y mesas de diálogo estarán protagonizadas por directivas de empresas líderes como Grupo Antolín, Fundación ASTI o Grupo Nicolás Correa, entre otras. Además, se dará voz a mujeres al frente de pymes, destacando su papel fundamental en el tejido productivo de la región.





La jornada busca no solo compartir experiencias y buenas prácticas, sino también generar un espacio de networ ing real y productivo entre empresarias, directivas, técnicas e instituciones.

A través de este formato, se pretende avanzar en la consolidación de una industria más inclusiva, sostenible e igualitaria, promoviendo referentes femeninos visibles y activos.

+info

# Taller online "Prevención en el ámbito rural"

El taller online “Prevención en el ámbito rural” se celebrará entre el 23 y el 29 de junio de 2025 a través del Aula Virtual de Afammer, ofreciendo tres horas lectivas de formación centradas en la erradicación de la violencia machista en zonas rurales. Enmarcado en el programa "Tejiendo redes: Comunidades rurales contra la violencia machista", reforzando el compromiso con el impulso de iniciativas de sensibilización y prevención en entornos con menor acceso a recursos especializados.

Esta propuesta está dirigida a personas adultas residentes en zonas rurales de toda España, con especial preferencia por mujeres comprometidas con la lucha contra la violencia de género. A través de un enfoque práctico y participativo, el taller buscará dotar a las participantes de herramientas de detección, prevención y actuación comunitaria frente a situaciones de violencia machista, fomentando el trabajo en red entre agentes locales, vecinas y colectivos rurales.

La inscripción se encuentra abierta hasta agotar plazas, que serán asignadas por riguroso orden de solicitud. Esta es una oportunidad formativa de gran valor, especialmente en contextos rurales donde la sensibilización y la construcción de redes de apoyo resultan fundamentales para combatir las desigualdades estructurales y romper con los silencios que perpetúan la violencia de género.

+info

# XXXIV Premios FEDEPE

El 1 de julio se celebrará la gala de entrega de la XXXIV edición de los Premios FEDEPE, organizada por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias. Estos premios, de largo recorrido, son un referente nacional en el reconocimiento al liderazgo femenino, visibilizan y ponen en valor las aportaciones de mujeres en diferentes sectores profesionales, institucionales y o empresariales, así como el compromiso y trabajo de organizaciones y medios de comunicación para promocionar la igualdad de oportunidades.

Durante el acto, se entregarán galardones en las siguientes categorías:

Premio Liderazgo Mujer Directiva.
Premio Liderazgo Mujer Empresaria.
Premio Liderazgo Mujer Profesional.
Premio Innovación y Emprendimiento Femenino.
Premio Impulso a la Promoción de la Mujer.
Premio Comunicación Comprometida con la Mujer.
Premio Internacional.

+info

# Proactiva.
# Activando el liderazgo femenino en las empresas

El Proyecto Proactiva, desarrollado por CEOE Campus en colaboración con ESADE, es un programa de liderazgo femenino enfocado en mujeres jóvenes consideradas de alto potencial dentro de sus organizaciones.

Dirigido a tituladas superiores con al menos tres años de experiencia laboral y el respaldo formal de su empresa, Proactiva busca alinear el desarrollo personal de las participantes con las necesidades estratégicas de sus compañías .

Objetivos:
- Mejorar el autoconocimiento.
- Comprender el entorno y las realidades organizativas actuales.
- Desarrollar habilidades personales.
- Mejorar las capacidades de gestión de equipos.

Su próxima edición tendrá lugar entre octubre y diciembre, con cinco sesiones presenciales previstas  los días 15 y 29 de octubre, 12 y 26 de noviembre, y 10 de diciembre.

+info

El programa está estructurado en un total de cinco módulos temáticos y se imparten a lo largo de cinco sesiones de carácter presencial:

- Los nuevos requerimientos en el entorno BANI.
- Leading Self.
- Comunicación e influencia.
- Leading People.
- Leading Operations & Society.

## Justicia social y perspectiva de género en el acceso a la jubilación anticipada

Esta publicación recoge un profundo estudio sobre las desigualdades de género estructurales que afectan a las mujeres, especialmente en el acceso a una jubilación anticipada, y plantea propuestas concretas para garantizar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a una pensión justa.

La brecha de género en las pensiones se sitúa actualmente por encima del 30%, lo que refleja el impacto de múltiples factores que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Se abordan factores como la parcialidad en el empleo, las interrupciones en la carrera profesional por la falta de corresponsabilidad en los cuidados, la precarización y la minusvaloración de los sectores altamente feminizados, los cuales reducen significativamente la capacidad de cotización de las trabajadoras, con un impacto directo en su independencia económica y en el importe de la pensión.

Entre las principales propuestas del informe destacan: la incorporación transversal de la perspectiva de género en toda la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales y de Seguridad Social  la redefinición de los conceptos de penosidad, peligrosidad, toxicidad e insalubridad  y la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en sectores altamente feminizados y con condiciones laborales especialmente duras.

Asimismo, se plantea una revisión del listado de enfermedades profesionales con enfoque de género, integrando patologías como los trastornos musculoesqueléticos, problemas psicosociales y enfermedades derivadas de la exposición a condiciones laborales específicas.

El informe reclama reformas en el sistema de pensiones para que contemple las trayectorias laborales discontinuas, las desigualdades retributivas y la segregación ocupacional. Asimismo, destaca la importancia de la negociación colectiva para visibilizar y mejorar las condiciones laborales en sectores feminizados, promoviendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de diálogo social.

+info

# Índice Global de Exposición Ocupacional a la IA Generativa

Este estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que uno de cada cuatro empleos en el mundo está potencialmente expuesto a la inteligencia artificial generativa (IA generativa), aunque la transformación, y no la sustitución, es el resultado más probable.

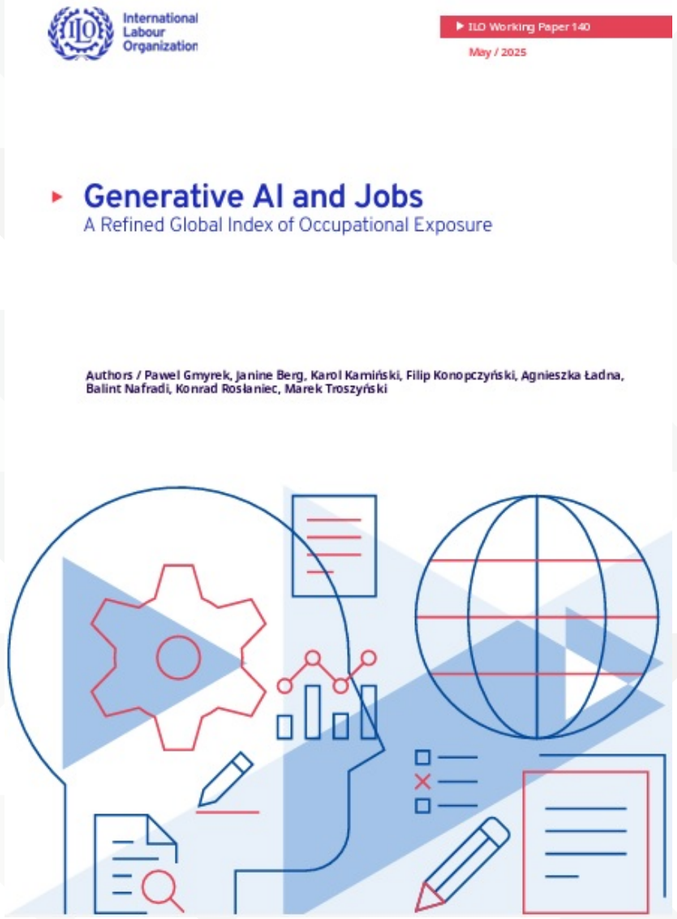
El estudio global de la OIT revela que las mujeres están significativamente más expuestas a la automatización por inteligencia generativa: en los países de ingreso alto o medio-altos, el porcentaje de empleo femenino en ocupaciones altamente expuestas supera al de los hombres.

Esta disparidad se debe a la sobrerrepresentación de las mujeres en trabajos administrativos y de oficina, en los que hasta un 24% de tareas podrían automatizarse y un 58% tienen exposición media.

A pesar del riesgo de automatización, hay elementos positivos, ya que las mujeres también pueden beneficiarse de la IA generativa en ocupaciones complementarias. En muchos países ocupan roles profesionales, técnicos o de para-profesionales donde la IA puede hacer más eficientes algunas tareas (aumento de productividad), sin reemplazar al trabajador. No obstante, un obstáculo clave es la brecha digital.



La posible eliminación o transformación de algunos empleos amenaza con revertir avances en el empleo femenino y profundizar desigualdades estructurales. Para prevenirlo, la OIT enfatiza la necesidad de desarrollar políticas activas: capacitación continua, protección social, cierre de brechas tecnológicas (especialmente en zonas urbanas y rurales), y diálogo social tripartito que incluya la voz de las trabajadoras.




+info

# Equilibrio de género en los negocios y las finanzas

Este informe del EIGE sobre el equilibrio de género en el sector empresarial y financiero analiza la situación y las tendencias actuales relacionadas con el equilibrio de género entre los principales responsables de la toma de decisiones en empresas que cotizan en bolsa e instituciones financieras en toda la UE.

En los últimos diez años, la representación de las mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa ha mejorado en la UE, pasando de una de cada cinco a una de cada tres.

En noviembre de 2024, nueve Estados miembros contaban con cuotas de género legalmente vinculantes. Las cuotas en Bélgica, España, Francia, Italia, Países Bajos y Portugal igualaban o superaban el objetivo del 33% establecido por la Directiva, pero Alemania (30%), Austria (30%) y Grecia (25%) se quedaban ligeramente por debajo.

Los Estados miembros en los que los gobiernos han adoptado algún tipo de medida durante la última década (ya sean cuotas nacionales o medidas blandas) han experimentado las mayores mejoras, entre ellos Irlanda, España, Italia y Portugal.



Si bien se observan tendencias positivas en el ámbito empresarial, descubrimos que las mujeres están subrepresentadas en las instituciones financieras tanto a nivel nacional como de la UE. Todos los bancos centrales de los Estados miembros de la UE están gobernados por un hombre, excepto España, que tenía una gobernadora en funciones en el momento de la recopilación de datos.

Tres de cada diez miembros de los consejos de administración de los bancos centrales de la UE son mujeres. Sorprendentemente, los bancos centrales de Austria, Rumanía y Eslovaquia tienen consejos de administración compuestos exclusivamente por hombres.

A partir de junio de 2024, solo hay dos mujeres entre los 25 miembros del consejo de administración del Banco Central Europeo, una situación que no ha mejorado desde 2013.

Mientras que las mujeres representan sólo cuatro de los 27 miembros del consejo de gobernadores del Banco Europeo de Inversiones, el consejo de administración de siete miembros del Fondo Europeo de Inversiones tiene una representación de género equilibrada.

+info

## Sonriendo estás más guapa

**Georgina Hudson**

Este ensayo explora cómo las expectativas sociales y culturales colocan a muchas mujeres en un papel de complacencia, perfeccionismo y sumisión. Este patrón aprendido, denominado como el “síndrome de la niña buena”, perpetúa roles impuestos y estereotipos de género.

**18 JUNIO**

III Jornada Mujer e industria.

+info

**23 AL 29 DE JUNIO**

Taller online "Prevención en el ámbito rural".

+info

**1 DE JULIO**

XXXIV Premios FEDEPE.

+info

## 17 DE JUNIO

Reunión de la Red de Titulares de Centros de Emergencia y Casas de Acogida

## 18 DE JUNIO

- Acto de entrega de los Premios Castilla y León.

- Conferencia Sectorial de Igualdad.

16
junio
2025

atiendo
Castilla y León
900 84 74 84
www.atiendojcyl.es

Teléfono de Información 012
012 Mujer

Contra la violencia de género
Servicios Sociales de Castilla y León

Servicios Sociales
de Castilla y León

Junta de
Castilla y León