

08 DE
MARZO
DE 2023

extra

DIARIO DE
CASTILLA Y LEÓN

Día de la mujer



ENTREVISTA ROCÍO RUIZ
Directora del Restaurante José María

«La hostelería es el mejor trabajo»

La empresaria Rocío Ruiz trabaja desde el esfuerzo, el compromiso, la pasión, el trabajo en equipo y la atención al cliente. Por E. L.

Rocío Ruiz, directora de Gastronomía José María, considera que «la hostelería es el mejor trabajo del mundo» y así lo traslada cada día a su equipo. La empresaria segoviana dirige a más de 120 personas de manera directa, aparte de decenas de puestos de trabajo indirectos. Todos ellos ligados a unos valores y a la ilusión de una empresa familiar que sigue creciendo y que, este 2023, abrirá las puertas de un nuevo espacio dirigido a la organización de eventos empresariales y sociales, además de una escuela de negocios.

Rocío ha vivido la empresa fami-

liar desde su origen, toma conciencia del mundo de la hostelería desde los quince años, cuando comienza a trabajar en el Restaurante José María, proyecto vital de sus padres. El respeto a los valores tradicionales y a las mujeres que forman parte de sus orígenes: su abuela Rosa, su madre Chon y su propia hermana Rosa, marcan el rumbo de Rocío en Gastronomía José María, grupo empresarial del que asume la dirección general en 2010. Desde entonces, el liderazgo desde la cercanía y la emoción han sido sus claves estratégicas, lo que ha permitido al grupo contar con el equi-



GASTRONOMIA JOSÉ MARÍA

po más sólido y veterano de la provincia segoviana.

Pregunta.- ¿Qué valores marcan su trayectoria profesional?

Respuesta.- El esfuerzo, el compromiso, la pasión, el trabajo en equipo y la atención al cliente son nuestras principales líneas de actuación. Así ha sido desde hace más de cuarenta años. La constancia y una buena actitud son piedras angulares de nuestra filosofía. Tenemos claro que nuestro trabajo es el mejor del mundo y nos dedicamos a hacer un poco más felices a todas las personas que entran en nuestro restaurante. Los acompañamos en los mejores momentos, nos eligen... Por eso estamos encantados

(y obligados) a dar lo mejor de nosotros mismos.

P.- ¿Cuál es el papel de la mujer en Gastronomía José María?

R.- Nuestra filosofía de trabajo está basada en la fuerza del grupo aplicando la máxima: Juntos somos más. Juntos somos más equipo y más competitivos. Se llega a más entre todos que no afrontando las situaciones que se nos plantean desde lo individual. Y partiendo de esa base no miramos, porque nunca lo hicimos, ni la procedencia, ni el sexo, raza o religión de nuestros trabajadores. En Gastronomía José María hay mujeres trabajando en todos los departamentos, liderando varios y, por supuesto, en las mis-

mas condiciones que los hombres: contabilidad, recursos humanos, administración, limpieza, cocina... formamos un grupo cohesionado y trabajador que va siempre en la misma dirección.

P.- ¿Cómo se logra una sociedad más igualitaria?

R.- Queda trabajo por hacer, pero se van dando pasos. La Hostelería es un sector mayoritariamente masculino, pero cada vez somos más las mujeres que dirigimos las empresas. En mi caso, durante estos trece años al frente de Gastronomía José María, he sentido el respeto y cariño tanto de compañeros como de compañeras. También al frente de Festur, la Comisión de Hostelería y Turismo de Segovia que tengo el privilegio de liderar desde diciembre de 2021. Hemos de avanzar juntos. Los techos de cristal existen, pero con esfuerzo se van dejando atrás.

P.- ¿Es posible maridar en hostelería la tradición con la modernidad?

R.- Absolutamente. Queremos alcanzar la excelencia en la mesa desde el respeto máximo al producto, partiendo de la base de las pautas que nos marcaron nuestros antepasados, pero sin olvidar que los nuevos tiempos nos demandan afrontar distintos retos culinarios. Lo que no cambia, ni cambiará, como seña de identidad de nuestra casa es el trato amable hacia nuestros clientes. Nos esforzamos por hacer que todos aquellos que nos visitan se sientan especiales, porque para nosotros lo son.

Educación para romper el techo de cristal

La Junta cuenta con el Plan Estratégico de Igualdad de Género como «instrumento fundamental» para conseguir que la Comunidad se estructure como una sociedad igualitaria. Por E. L.

Los datos muestran una realidad: las mujeres en España ganan un 17% menos que sus compañeros masculinos. Por tanto, la clave está en educar en igualdad de género, ya que, a pesar de los avances para romper el techo de cristal, todavía queda un largo camino por recorrer en términos de equidad.

En este punto, la Junta de Castilla y León cuenta con el Plan Estratégico de Igualdad de Género como «instrumento fundamental» para conseguir que la Comunidad se estructure como una sociedad igualitaria, donde el género no condicione ni determine los niveles de logro y las oportunidades de la ciudadanía y donde no exista espacio para la discriminación ni la violencia.

Este itinerario busca dar «una

respuesta efectiva a las necesidades surgidas como consecuencia de la crisis sanitaria, de los avances en digitalización, del protagonismo del Tercer Sector, o de las relaciones entre las administraciones públicas y la sociedad civil». Y lo hace mediante las 124 actuaciones articuladas en torno a siete ejes.

Eso sí, recalcan desde la Administración regional, el éxito radica en la cooperación reforzada entre determinadas consejerías para la consecución de grandes objetivos como son el empleo, las mujeres del ámbito rural, la educación y la sanidad con perspectiva de género.

El primero de los ejes es 'Política institucional y promoción de la participación', que tiene como meta implementar políticas públicas que in-

tegren la igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de su diseño, ejecución y evaluación, y prevé como reto, la potenciación del trabajo colaborativo en redes, no sólo de los poderes públicos, sino también de la sociedad civil, ya sea de forma asociativa o individual.

El segundo eje, 'Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad', se centra en lograr «un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», en el que las mujeres, en especial las más desfavorecidas, accedan al empleo y a la promoción profesional en condiciones de igualdad. «El gran reto es alcanzar el equilibrio de género en el mercado laboral, poniendo fin a la brecha salarial, e incrementar la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinizados.

'Promoción de la Igualdad e innovación en el medio rural' ocupa el tercer capítulo con el fin de alinear todas las políticas públicas en torno al binomio mujeres y medio



Un grupo de mujeres se abraza en círculo'. EL MUNDO

rural. Las actuaciones programadas en esta área pretenden apoyar al papel de las mujeres del medio rural como «dinamizadoras en su entorno de los diferentes ámbitos social, económico y cultural, y consolidar la red de mujer rural».

El cuarto eje, 'Educación, comunicación y cultura de la igualdad', trabaja para la implicación de la sociedad de la información y de la cultura en el cambio, entendidos como herramienta clave para modificar los estereotipos y generar referentes para los menores en las materias re-

lacionadas con la educación y la cultura, a partir del reconocimiento de mujeres con desempeños exitosos.

El área cinco, 'Bienestar, salud y calidad de vida', tiene como objetivo impulsar políticas públicas que mejoren la salud y calidad de vida de todas las mujeres, sobre todo de las que se encuentren en situación de vulnerabilidad. El broche lo ponen 'Prevención de la violencia y la promoción de la convivencia en igualdad' y 'Tecnología y sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades'.

TODO EN LA APP DE EL CORTE INGLÉS

UTILÍZALA Y DISFRUTA DE SERVICIOS EXCLUSIVOS
QUE MEJORAN TU EXPERIENCIA DE COMPRA



MODO TIENDA



PAGO EN TIENDA
CON MÓVIL



PARKING SIN PASAR
POR CAJA



CONSULTAR PEDIDOS
Y TICKETS



PIDE TURNO



EL CORTE INGLÉS, S.A. C/ Hermosilla 112, 28009 Madrid

Descárgala en:



DISPONIBLE EN
Google play

Disponible en
App Store





GULLÓN

Galletas Gullón no solo está presente en Castilla y León, sino que endulza el paladar a miles de familias de todo el mundo. Gracias a su plan de crecimiento y de expansión, la galletera aguilarense cuenta con más de 1.800 puestos de trabajo, siendo una de las principales generadoras de empleo en la región con empleados de Palencia, Burgos y también de la vecina Cantabria. Además, parte de su compromiso con Castilla y León reside en las políticas de impacto social como su Plan Aguilar, dirigido a la transformación social de la comarca en colaboración con otros actores regionales. A todo esto y mucho más nos responde Lourdes Gullón, presidenta de Galletas Gullón desde que en 2019 tomara el testigo de manos de su madre, María Teresa Rodríguez.

Pregunta.- ¿Cómo nace Gullón y dónde tiene su origen?

Respuesta.- Galletas Gullón nace hace más de 130 años en el norte de Palencia, fue fundada por José Gullón Barrios, un confitero zamorano que, junto con otras familias galleteras, se estableció en Aguilar de Campoo. Desde entonces, la empresa ha sido la única gran familia y empresa galletera que continúa en la villa, siendo una compañía que exporta sus productos a más de 125 países.

P.- ¿Cómo ha sido la evolución de Galletas Gullón desde los años 80?

R.- Tras el fallecimiento de mi padre, José Manuel Gullón, mi madre, María Teresa Rodríguez, se convirtió en la presidenta de la compañía. Durante los primeros años mis tíos la ayudaron en la gestión diaria de la empresa. Con el tiempo, se incorporó Juan Miguel Martínez Gabaldón, primero como director industrial y luego como director general y consejero delegado. Durante los últimos

ENTREVISTA LOURDES GULLÓN Presidenta de Galletas Gullón

«Nuestro objetivo es generar resultados y valor social»

Lamenta que la presencia de una mujer en un consejo directivo continúa siendo no demasiado habitual, por ello aboga por apostar por la igualdad de género y eliminar las brechas existentes. Por E. L.

36 años ha estado al frente y ha llevado la empresa a su modernización, la automatización de los procesos productivos y a convertirse en el primer actor de la industria galletera de España.

P.- ¿Se ha encontrado alguna traba para llegar a este puesto por el hecho de ser mujer?

R.- En mi caso no me he encontrado ningún tipo de traba por el hecho de ser mujer, y mi madre durante más de treinta años en la dirección

de Gullón tampoco, al contrario, siempre hemos notado el apoyo de todo nuestro equipo. Lamentablemente la presencia de una mujer en un consejo directivo era, y continúa siendo, no demasiado habitual. Es por ello por lo que hay que apostar por la igualdad de género y eliminar las brechas existentes para abogar por la eliminación de los suelos pegajosos y el refuerzo del concepto de empresas con propósito. El hecho de que las organizaciones trabajen des-

de la óptica del negocio responsable ha propiciado que seamos más las mujeres que lideramos puestos de dirección en grandes compañías.

En definitiva, las empresarias desde nuestra posición debemos contribuir a que en las organizaciones se tomen todas las decisiones que estén a nuestro alcance para que la mujer se incorpore al mundo del trabajo en igualdad de condiciones.

P.- En 2003 se inaugura la fábrica en Aguilar de Campoo. ¿Dónde se encontraba antes?

R.- La antigua fábrica se encontraba dentro del pueblo, pero con la expansión de la compañía, su modernización y la automatización de los procesos, unido al creciente tránsito de camiones para carga y descarga, decidimos trasladar la fábrica al polígono de Laguna Salada de Aguilar de Campoo. Nos mantenemos en la villa porque somos una empresa con unas raíces muy fuertes y unida a esta localidad que nos ha visto nacer, crecer y convertimos en líderes.

P.- Háblenos de la planta industrial VIDA. ¿En qué se diferencia de las anteriores?

R.- La fábrica de VIDA es la más clara apuesta de la compañía por Aguilar de Campoo, junto con Gullón supone una superficie industrial de más de 100.000 metros cuadrados. Fue inaugurada en 2015 por el entonces presidente de la Junta de Castilla y León, Juan Vicente Herrera. Con una inversión constante en maquinaria, somos capaces de producir cualquier tipo de galleta y tortita.

P.- ¿Desde pequeña tuvo claro que daría continuidad a la empresa familiar?

R.- Siempre sentí interés por la compañía, aunque en un primer momento estudié Magisterio y ejercí co-

mo profesora. Sin embargo, tuve la llamada por el trabajo dentro de Galletas Gullón, por esta razón, desde hace más de una década estoy estrechamente ligada al trabajo del Consejo de Administración de la compañía para aprender de mi madre y de Juan Miguel.

P.- ¿Qué ha ocurrido en Gullón desde 2019, año en que se convierte en presidenta, hasta hoy?

R.- Los tres últimos años han supuesto todo un reto para mí al frente de la galletera familiar. Han sido meses dominados por la pandemia y durante los cuales nos hemos enfrentado a un contexto de volatilidad en el que generar confianza ha sido más importante que nunca. Esto lo hemos conseguido suscitando seguridad a todos nuestros públicos, empezando por nuestros empleados, continuando con clientes y consumidores, así como todos los elementos de nuestra cadena de valor: los proveedores, los transportistas y la sociedad en general.

P.- ¿Cómo ven Galletas Gullón dentro de diez años?

R.- Nuestro objetivo como compañía es conseguir resultados económicos y a la vez generar valor social. En este sentido, dentro de 10 años esperamos seguir siendo una de las principales industrias empleadoras de la región y seguir el ritmo de crecimiento en el exterior.

P.- ¿Cuántas personas forman parte de la plantilla de Gullón actualmente?

R.- Contamos con más de 1.800 puestos de trabajo, es una plantilla diversa, compuesta por más de un 40% de mujeres y con trabajadores procedentes de 19 países distintos. Entre otros, estamos llevando a cabo proyectos para fomentar la llegada de familias a través del Plan Arraigo, iniciativas como 'Venite a vivir a un pueblo' y programas de formación junto con la Diputación de Palencia y el CETECE para asegurar que haya profesionales cualificados trabajando en nuestras fábricas de Gullón y VIDA. Además, colaboramos en varios proyectos como uno de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género junto con la Fundación Santa María la Real o con el Consejo de la Juventud de Castilla y León para dinamizar la vida económica en Aguilar de Campoo y la comarca de la Montaña Palentina.

P.- ¿Creen que el hecho de no encontrarse Gullón junto a una gran ciudad ha afectado negativamente de algún modo a su evolución?

R.- «Somos la primera barrera contra la despoblación de Aguilar de Campoo», esta frase fue una de las primeras cosas que me dijo mi madre cuando me puse al frente de la compañía. La comarca de La Montaña Palentina y del Campoo están cerca de las zonas de producción de cereal castellano, lo que nos da la seguridad de conocer la procedencia de estas materias primas. Además, la proximidad del Puerto de Santander nos facilita exportar nuestros productos, una de las principales palancas de crecimiento de la compañía.

Nacida en Ávila, Ingeniera Civil por la Universidad de Salamanca y Máster en Infraestructuras Eléctricas en Alta Tensión por la Universidad Antonio Nebrija, Noemí Valiente comenzó su carrera profesional en el año 2001 en Iberdrola, en la división de Ingeniería de Iberdrola. Posteriormente se incorporó al Servicio Técnico de Explotación de Grandes Presas en la zona Tajo de Iberdrola Generación Hidráulica y, desde 2020, trabaja como responsable de Mantenimiento de la red eléctrica para Zamora, Salamanca y Ávila en i-DE, la distribuidora de Iberdrola.

Pregunta.- ¿Qué mensaje le gustaría transmitir hoy Día Internacional de la Mujer?

Respuesta.- Me gustaría apuntar que las trayectorias de las mujeres tienen que ser visibilizadas para que sirvan de ejemplo a la sociedad, y sobre todo a las niñas y jóvenes, para educar en igualdad y para decirles que ellas, como ellos, pueden ser y hacer lo que elijan. Necesitamos espejos en los que vernos reflejadas, que nos sirvan de estímulo y nos permitan avanzar. Tenemos que poner voz y visibilizar a la mujer en su entorno profesional y ensalzar sus éxitos. Las mujeres recibimos formación sólida y tenemos que contribuir a impulsar, empoderar y promover el talento femenino con el objetivo de alcanzar la igualdad y fomentar oportunidades de desarrollo profesional a mujeres que quieran llegar a ocupar puestos directivos. Además, me gustaría aprovechar la ocasión para destacar que la empresa en la que llevo 20 años trabajando, Iberdrola, es una compañía comprometida con la mujer y la igualdad de oportunidades profesionales que me ha permitido alcanzar mis metas personales y profesionales sin tener que renunciar a una de las partes.

P.- ¿Ha encontrado mayores dificultades en su desempeño laboral por el simple hecho de ser mujer? ¿En qué consiste su labor en la compañía?

R.- Prácticamente he desarrollado toda mi vida profesional en Iberdrola. En los 20 años que llevo en la compañía nunca he sentido ninguna diferencia ni discriminación por ser mujer. Tengo la suerte de formar parte de una empresa en la que la igualdad y la ausencia de discriminación de cualquier tipo son una realidad a todos los niveles y en todos los puestos de trabajo.

Empecé mi andadura profesional en 2001 en Madrid, en el departamento de Ingeniería Civil. Posteriormente, pasé a formar parte del Servicio Técnico de Explotación de Presas de Iberdrola, como responsable del mantenimiento y monitorización de las presas de la cuenca del Tajo. Además, dentro de la política de innovación de la compañía, desarrollamos un proyecto de digitalización de los procesos de vigilancia e inspección de presas.

En el año 2020, justo antes de la pandemia, accedí al puesto que ocupaba en la actualidad. Soy responsable

ENTREVISTA NOEMÍ VALIENTE Responsable de la unidad territorial de mantenimiento de i-DE

«Necesitamos espejos en los que vernos reflejadas»

Esta ingeniera de Iberdrola apuesta por «poner voz y visibilizar a la mujer en su entorno profesional y ensalzar sus éxitos». Por E. L.

de una unidad Técnica de Distribución de la zona de Zamora, Salamanca y Ávila. Mi labor fundamental consiste en el mantenimiento y supervisión de la red eléctrica, con el fin de que el servicio esencial que prestamos mantenga sus altos estándares de calidad y fiabilidad. Para ello realizamos labores de operación local y actuaciones de renovación de las instalaciones, entre las que cobran especial importancia la innovación y la digitalización de la red. En mi trabajo, es fundamental lograr la óptima gestión de los recursos –humanos, materiales y económicos– para lograr un óptimo desarrollo integrado de la Zona; siempre con los más altos estándares de prevención y seguridad en el trabajo. Para todas estas funciones tengo la suerte de liderar un equipo de 20 maravillosos profesionales. Soy la única mujer del equipo, pero eso nunca ha supuesto un problema. Somos todos compañeros que trabajamos en equipo, con la ilusión de luchar por unos objetivos comunes y el reto de contribuir al desarrollo de nuestra región.

Iberdrola es una empresa donde hombres y mujeres cuentan con las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo. En mi caso, he podido compaginar una intensa y apasionante carrera profesional con una vida familiar plena. Soy madre de dos niños de 12 y 9 años y siempre he recibido el apoyo de la compañía para poder conciliar ambas dimensiones de mi vida. Durante siete años, mientras mis hijos fueron pequeños, disfruté de una reducción de jornada para el cuidado de hijos. Creo que esta es una de las políticas de conciliación más eficaces con las que cuenta Iberdrola y que ha contribuido al bienestar y a la felicidad de toda mi familia. Mi trayectoria es un ejemplo claro de que una mujer puede desempeñar con éxito puestos técnicos y de responsabilidad sin renunciar a la maternidad ni al cuidado de su familia. Creo que hoy –Día Internacional de la Mujer– es una excelente idea visibilizar mi experiencia y que cada vez más y más empresas se animen a implantar políticas reales y efectivas



de conciliación, como lleva haciendo Iberdrola desde hace ya muchos años.

P.- ¿Iberdrola está entre las 10 mejores empresas del mundo en cuanto a integración de las mujeres?

R.- Iberdrola está en el 'Top 10' del mejor empleo femenino del mundo, así es. En los últimos años, se ha ido incrementando el número de mujeres en la plantilla de Iberdrola hasta llegar al 23%. Aunque los progresos llevados a cabo hasta ahora son importantes, nuestro objetivo es seguir avanzando hasta consolidarnos como un referente internacional en igualdad, tanto dentro como fuera de la compañía. Para 2025, Iberdrola se ha fijado el objetivo de alcanzar un 30% de mujeres en puestos directivos, elevándolo hasta el 35% en 2030, así como de mantener la igualdad salarial.

Vivimos en un contexto social en el que las mujeres son minoritarias en el ámbito de las ingenierías y las carreras técnicas. En carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEAM), sólo alrededor del 30% de los estudiantes son mujeres. Y esta realidad limita su presencia laboral en sectores tecnológicos e industriales.

En Iberdrola en estos últimos ocho años hemos registrado avances significativos en este ámbito, con un incremento en un 50% del número de mujeres en puestos de liderazgo senior pese a tratarse tradicionalmente de un sector con reducida presencia de mujeres. Sabemos que aún queda mucho camino por recorrer, pero también somos conscientes de nuestro potencial para influir activamente en nuestro entorno y contribuir a generar un verdadero cambio para crear una sociedad más justa y diversa.

P.- ¿Qué política tiene Iberdrola respecto a evitar desigualdades de género?

R.- Las empresas tenemos una responsabilidad para sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de género que debe ser una realidad dentro de la compañía. En Iberdrola, mantenemos una apuesta firme por los profesionales y equipos como una de las claves de nuestro éxito y tratamos de generar un marco favorable de relaciones, basado en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La compañía cuenta con una Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación y desarrolla numerosas iniciativas corporativas para la conciliación laboral y familiar, con el fin de incrementar la presencia femenina en el sector energético y potenciar el desarrollo integral de todas las empleadas.

Fomentar una representación equilibrada entre hombres y mujeres es uno de los principios básicos del grupo. Iberdrola es una empresa referente del Ibex 35 en presencia de mujeres en el máximo órgano de gestión del grupo –con más de una tercera parte–, lo que da muestra de nuestro compromiso global con la igualdad de género.



MÁS DE 30 AÑOS El presidente de la Diputación de Valladolid, Conrado Íscar, durante la presentación del VII Plan de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género 2023-2026, que mantiene el lema 'Mujeres y hombres construimos juntos la igualdad real'. ICAL

La hoja de ruta de la igualdad real

La Diputación de Valladolid trabaja para construir una sociedad igualitaria y justa, en la que se trabaje la equidad entre mujeres y hombres erradicando la violencia ejercida sobre las mujeres. Por E. Lera

Es una cuestión de derechos humanos y una condición de justicia social, además de ser un asunto básico e indispensable para la sociedad, sin embargo, sigue representando un desafío que lastra uno de los principales logros de la sociedad, que es que todos sus integrantes disfruten de manera igualitaria de sus derechos. Por tanto, las instituciones públicas trabajan para avanzar en esta área. En concreto, la Diputación de Valladolid cuenta con el VII Plan de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género que da continuidad a más de 30 años trabajando en esta materia.

Con el lema 'Mujeres y hombres construimos juntos la igualdad real', el presidente de la institución

provincial, Conrado Íscar, explica que esta hoja de ruta trabaja para «ir más allá de la dicotomía hombre/mujer», a la vez que concibe la igualdad como «un estado de equidad y justicia social» para todas las personas en función de sus necesidades, aportaciones y demandas. «Entendemos la igualdad como el valor que reconoce los mismos derechos a todas las personas, siendo todas las personas únicas y diferentes», resume para, a continuación, añadir que su desarrollo pone el foco en cuestiones esenciales como la igualdad de trato y de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la diferencia, la integración de la perspectiva de género, la eliminación de roles y este-

reotipos en función del sexo, la representación equilibrada, la coordinación y la colaboración.

SOCIEDAD IGUALITARIA

Íscar sostiene que la institución provincial avanza para «seguir construyendo una sociedad igualitaria y justa, en la que se trabaje la equidad entre mujeres y hombres erradicando cualquier tipo de violencia ejercida sobre las mujeres».

En esta línea, el presidente de la Diputación de Valladolid expone que el Plan incluye el trabajo con toda la provincia, adecuando la intervención a los contenidos en función de edad, características de perfil, entorno, necesidades y demandas, tanto municipales como de las personas que desarrollan su proyecto de vida en la provincia, así como todas las medidas y acciones para erradicar cualquier tipo de violencia ejercida sobre las mujeres. «Creemos en la igualdad definida y construida por las mujeres y por los hombres. Un modelo de sociedad creado con el punto de vista, necesidades y aportaciones de ambos, con el ejercicio de derechos y la asunción de obligaciones por igual», subraya.

CONTEXTO SOCIAL

El nuevo documento se organiza en torno a principios rectores, como fomentar una igualdad real y efectiva en la participación y representación en los ámbitos de toma de decisiones; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo;

promover la implicación de las entidades locales de la provincia en el desarrollo del principio de igualdad; construir la equidad y justicia entre mujeres y hombres y erradicar cualquier tipo de violencia ejercida sobre las mujeres; promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos; y el respeto a la diversidad y a la diferencia.

Y es que, según indica Íscar, el Plan trabaja las desigualdades, incluyendo la diversidad y el contexto social actual como el lugar de aprendizaje y propuesta para crear espacios de convivencia a través de la corresponsabilidad y el respeto a las diferencias e incorporar las obligaciones y derechos de todas y todos. De igual forma, añade, tendrá en cuenta las particularidades del entorno rural, como son la dispersión territorial, el envejecimiento de la población, la optimización en la gestión y la utilización de recursos.

NOVEDADES

Muchos deberes encima de la mesa; por esta razón, el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género articula seis áreas de ejecución. La primera de ellas, Estrategia Provincial, Transversalidad y Coordinación Administrativa, creará una comisión interáreas como órgano fundamental para el apoyo y compromiso institucional para evaluar, coordinar y organizar medidas correctoras y propuesta de mejora continua.

Además, tal y como avanza, se prevé la incorporación de contenidos sobre igualdad de oportunidad

des entre hombres y mujeres tomando como guía la Agenda 2030 y trabajando por conseguir que la Diputación de Valladolid sea modelo en la gestión de las políticas de igualdad de oportunidades, mediante estrategias y actuaciones que implementen la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas y servicios que conforman esta institución provincial.

Participación Comunitaria y Cooperación es la segunda área de ejecución. En este ámbito, llama la atención la creación de un programa formativo 'Intrépidas en la Red', dirigido a las Asociaciones de Mujeres para impulsar el conocimiento y gestión de redes sociales y fomentar el intercambio de iniciativas. Entre las novedades, se fomentará en los municipios de la provincia el que ofrezcan referencias femeninas locales, regionales, nacionales en el deporte, el arte, la cultura o la ciencia, así como la promoción de aquellas niñas, jóvenes y mujeres que hayan destacado en diferentes disciplinas.

La tercera área de ejecución es la de Actividad Económica, Emprendimiento y Empleo. El mayor número de actuaciones forman parte del Plan de Empleo de la Mujer Rural y se enmarcan en las actuaciones comprometidas en la Mesa del Diálogo Social de la provincia de Valladolid. En este punto, se va a llevar a cabo la elaboración y difusión de una guía digital sobre elaboración de Planes de Igualdad y Planes de Acoso Sexual en las pequeñas y medianas empresas de la provincia, así como difundir entre empresarios y sindicatos, experiencias y buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación llevadas a cabo en el ámbito laboral.

Educación, Cultura y Deporte, que ocupa el cuarto lugar, incorporará la formación sobre ciberviolencias sexuales. Este plan educativo se impartirá en los Puntos de Información Juvenil, Asociaciones Juveniles y ayuntamientos bajo previa petición al servicio. Se retomará el proyecto 'IgualArte en la Calle' a través de las Aulas de Cultura y el Programa de Envejecimiento Activo y se consolidará el concurso de cortos rodados con *smartphone* y *haiku* para implicar a la población joven. Asimismo, se promoverá la presencia de mujeres en deportes en los que de manera tradicional no han participado y viceversa.

Salud y Conciliación trabajará en la sensibilización y formación de hombres involucrándose en la revisión de las formas en que mujeres y hombres se relacionan en los diversos campos de la vida: familiar, económico, social, cultural y político. En este sentido, está previsto diseñar una guía o mapa de servicios y recursos provinciales que favorecen la conciliación. El broche lo pone el Área de Ejecución se centra en la Violencia de Género, en la que se diseñarán actuaciones de sensibilización y la creación de los 'Puntos Violeta'.

ENTREVISTA MARÍA VICTORIA SOTO Concejala de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad

«Trabajando unidos podemos conseguir la igualdad real»

La edil asegura que «la brecha salarial se reducirá cuando el mundo del trabajo se mentalice de que una mujer no puede ganar menos que un hombre por un trabajo idéntico». Por E. Lera

Pregunta.- Hoy se celebra el Día Internacional de la Mujer, ¿cómo definiría la situación actual en términos de igualdad de género?

Respuesta.- Es innegable que hemos avanzado, sobre todo en el ámbito legislativo. Nuestro marco normativo es ejemplo para muchos países y también se han puesto en marcha políticas que ponen el foco en la igualdad. Pero todavía queda mucho por hacer hasta conseguir esa igualdad real a la que aspiramos. Persisten las desigualdades, la discriminación y la violencia hacia las mujeres por el simple hecho de serlo.

P.- ¿Cuáles son las principales barreras u obstáculos que encuentran las mujeres?

R.- La brecha salarial es uno de ellos, el que no puedan acceder a determinados puestos de alta responsabilidad, el llamado techo de cristal. Añadir que la corresponsabilidad es un reto a conseguir, ya que las mujeres son las que se ocupan mayoritariamente de las tareas

domésticas y el cuidado de niños, mayores, dependientes... Y sobre todo, el riesgo de la violencia machista y de las agresiones sexuales.

P.- ¿Cómo sociedad cómo lo podemos afrontar?

R.- Intensificando los esfuerzos en el desarrollo de políticas encaminadas a conseguir y desarrollar políticas igualitarias en el acceso a vivienda, empleo, etc., así como formando en el empoderamiento para la igualdad de oportunidades. Desde la administración local debemos seguir con el compromiso de construir una sociedad igualitaria, que garantice los derechos de todas las personas y su participación activa en la vida local. Es necesario que las políticas de igualdad sean transversales y que se realicen junto a colectivos y asociaciones que llevan durante mucho tiempo trabajando con las mujeres para conseguir esa igualdad.

P.- ¿La educación sirve para combatir la desigualdad?

R.- Sin duda. Es un instrumento fundamental, y además tiene que llegar a toda la ciudadanía. Desde la infancia hasta la edad adulta y en todos los ámbitos de la educación reglada, no reglada y otras actividades complementarias. Vivir en igualdad se aprende y tenemos que hacer una concienciación social de que trabajando unidos podemos conseguir la igualdad real y erradicar la violencia machista.

P.- Lamentablemente, siguen repitiéndose muchos estereotipos en el público más joven. ¿Cómo se podría atajar esta lacra?

R.- Es un tema complicado. Sin duda, con campañas educativas y de sensibilización se mejorará, pero sobre todo, tenemos que encontrar referentes jóvenes, que hagan de motores del cambio y sirvan de modelo de comportamientos igualitarios.

P.- ¿Qué debería cambiar para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres?

R.- La brecha salarial se reduci-



JUAN MIGUEL LOSAJO

rá cuando el mundo del trabajo se mentalice de que una mujer no puede ganar menos que un hombre por un trabajo idéntico, o que no pueden tener la mayor parte de trabajo a tiempo parcial, o que las condiciones de trabajo son diferentes, o que en la carrera profesional no tienen las mismas oportunidades. Hay que cambiar las costumbres, y hay que hacer medidas legislativas para que en los convenios colectivos se regulen estos aspectos.

P.- ¿Cómo sería el mundo con una igualdad real?

R.- El mundo con una igualdad real sería más democrático, más libre y más justo. Por desgracia hay que seguir luchando porque en muchas partes del mundo todavía hay mucho por lo que luchar. Que hay mujeres que por el hecho de serlo tienen discriminación múltiple: por tener discapacidad, por su etnia o raza, por tener una determinada edad, por vivir en el mundo rural, etc. Una utopía en este momento, pero por la que hay que luchar.

P.- ¿Qué titular te gustaría leer en un futuro próximo?

R.- Que estaba erradicada cualquier forma de violencia contra las mujeres.

P.- ¿Cómo crees que será el Día Internacional de la Mujer en el 2030? ¿Habremos avanzado o retrocedido en relación con las demandas actuales?

R.- Pues espero que en ese momento estemos disfrutando de nuevos derechos y que el día 8 sea un día de celebrar lo conseguido más que de reivindicar. Y creo que una sociedad del siglo XXI no puede permitir que más de la mitad de la población pierda derechos. Es más necesario que nunca afianzar los avances conseguidos y no caer en la tentación de algunos sectores, que al sentirse amenazados en sus privilegios adquiridos en la sociedad machista, quieran recortar derechos de las mujeres. Derechos conseguidos con mucha lucha y esfuerzo de los colectivos feministas y de una sociedad que quiere vivir en igualdad.

Un lugar dinámico con la igualdad

El Centro Municipal de la Igualdad, dependiente de la Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad comenzó su andadura como referente en materia de igualdad en 2018 como una experiencia piloto, con el objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la prevención de la violencia de género en la ciudad de Valladolid. En estos momentos el Centro, ya consolidado, desarrolla su proyecto de promoción de la igualdad aportando el enfoque de género en todas sus actuaciones. Es un centro abierto donde las propuestas de actividades de todo tipo se ofertan a mujeres y hombres de todas las edades y ocupaciones, ofreciendo la oportunidad de compartir y reflexionar conjuntamente para llegar a la conclusión de que



Inauguración del Centro Municipal de la Igualdad. EL MUNDO

la aportación de ellas y ellos suman de igual manera avanzando más deprisa y con más eficacia a la vez que construimos una sociedad

más justa y democrática.

Desde que abrió sus puertas, se han realizado más de 1000 actividades y han visitado el centro más

de 12.500 personas, el 50% de ellas han pasado por el centro en 2022. En el Centro Municipal de la Igualdad de Valladolid se pueden hacer talleres de pintura, literatura, o música en el que se dan a conocer a mujeres que destacaron por su talento en la historia en diferentes ámbitos y disciplinas y que en su momento no pudieron ser conocidas y veneradas como a sus colegas hombres. Se programan talleres de habilidades manuales o desarrollo personal que hacen sentir a sus participantes con energía e impulso para afrontar su proyecto de vida. También trabaja con profesionales facilitando su trabajo del día a día con cursos de contenido más específico.

Pero el Centro Municipal de la Igualdad no sólo programa activi-

dades dentro de sus instalaciones dirigida a la población en general, también utiliza otros recursos municipales para ofrecer iniciativas que despiertan un gran interés y se necesitan espacios mucho más amplios, como jornadas, charlas o espectáculos. Se pone mucho interés e ilusión en las actividades dirigidas a niños y niñas, ya que es muy importante que se integre el concepto de la igualdad cuanto antes. En talleres de cocina, yoga, música, o ciencias, aprenden a respetar y valorar las opiniones de cada participante y que todas las ideas suman.

Otro de sus objetos de trabajo es el apoyo al asociacionismo en torno al género. Para ello colabora con las entidades, organizaciones sociales, asociaciones de mujeres y otros colectivos que trabajan a favor de la igualdad por razón de género en aquellas actividades que organicen relacionadas con esta materia.



8 DE MARZO
DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER



avanzamos
con la igualdad



Servicios Sociales
de Castilla y León



Junta de
Castilla y León