

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



EL MUNDO / MARTES 8 DE MARZO DE 2022

ESPECIAL

PHOTOGRAPHY / IVAN TOPIE



Varias personas acceden a una oficina de Empleo en Valladolid en una imagen de archivo. /ICAL

LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La brecha salarial ahonda la diferencia entre hombres y mujeres

Las mujeres, que cobran de media 5.200 euros menos que los hombres, tienen difícil acceso al mercado laboral pese a la implantación de políticas que pretenden romper esa desigualdad en la sociedad

DANIEL M. ARRANZ

En Castilla y León el 53% de la población son mujeres. El padrón a fecha 1 de enero de 2021 indicaba que de la población total, 2.383.139, las féminas alcanzan 1.210.025 superando ligeramente a los hombres, 1.173.114. Esta tendencia es general en España, y también en la gran mayoría de los países del mundo. Sin embargo las mujeres tienen peor acceso al mercado laboral, y según los datos del pasado mes de febrero, facilitados por el Servicio Público de Empleo, si en la comunidad había 130.650 desempleados, las mujeres aglutinan el 57% de esa cifra, siendo 76.506 demandantes de empleo por 54.144 hombres.

La brecha salarial también incide en esa desigualdad de género, dejando de percibir las asalariadas de media anual 5.251,68 euros, según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada el pasado mes de junio, con datos al cierre del año 2019. Por tramos de salario el citado estudio recalca que el 67% de las mujeres asalariadas en Castilla y León perciben menos del 1,5 veces el SMI en 2019, porcentaje que desciende al 50% en el caso de los hombres. De ellas,

en torno a 195.000 percibieron un máximo 900 euros brutos mensuales. Más aún, el 22% de estas asalariadas perciben retribuciones de 450 al mes en ese año y este porcentaje desciende al 16% en el caso de los hombres. A medida que aumentan los tramos salariales desciende la presencia de mujeres y se reduce al 11,96% (144 mujeres en Castilla y León) el grupo de personas asalariadas que perciben más de 100.800 euros brutos al año. Esa brecha salarial aumenta en el caso de las mujeres que cuentan con contrato indefinido cuya prestación se reduce respecto a los hombres en 6.772,12 euros de media anual. Son datos que recogen los sindicatos que consideran que «en cinco años, no solo no hemos logrado equilibrar las ganancias medias anuales entre sexos a través de las retribuciones salariales, sino que la diferencia con la brecha salarial española, en esta modalidad contractual, aumenta de forma preocupante».

PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

El pasado mes de enero, el Consejo de Gobierno de la Junta de Castilla y León aprobaba el Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025, que incluía un total de 124

medidas y un presupuesto de casi 137 millones de euros en su primer año de vigencia, con el doble objetivo de seguir avanzando en la eliminación de desigualdades y hacia una mayor corresponsabilidad en el ámbito de la igualdad y de la prevención de la violencia de género. El documento, presentado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, contempla la lucha por la igualdad como un principio transversal a toda la acción del Ejecutivo autonómico, y esta-

blece 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.

EQUIPARACIÓN DE PERMISOS

Políticas que también se han ido implantando a nivel nacional con el objetivo de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, con avances para la equiparación de los



Manifestación del 8 de marzo de 2020 en Valladolid. /ICAL

...en detalle

1.210.025 es el número de mujeres que había censadas en Castilla y León según los datos del Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2021. Suponen el 53% de la población total de la comunidad.

...peor acceso al mercado laboral.

El 57% de los demandantes actuales de empleo en la región son mujeres, cifra que se eleva a 76.506.

5.251,68 euros es la diferencia de salario medio anual entre una mujer y un hombre en Castilla y León, según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

...Equiparación de permisos. Desde el 1 de enero de 2021 los permisos de paternidad y maternidad se mantienen en 16 semanas, para favorecer la conciliación. Está previsto que en 2026 pueda extenderse el periodo a seis meses.

137 millones de euros es la dotación para este año del Plan de Igualdad de Género aprobado por la Junta de Castilla y León con 124 medidas y un horizonte temporal hasta el año 2025.

permisos de maternidad y paternidad. Son seis semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa posteriores al parto de baja y otras 10 semanas que se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o repartida dentro del siguiente año al parto. La futura Ley de familias pretende ampliar a seis meses en 2026 ambos permisos. Además de la baja por paternidad y maternidad, ambos progenitores tienen derecho hasta que el bebé cumpla 9 meses a un permiso por lactancia de media hora libre y retribuida cada día laborable al principio o final de la jornada, de una hora libre y retribuida cada día laborable dentro de la jornada, o a acumular todas las horas libres en varios días libres y retribuidos. Eso sí, este permiso de lactancia no se puede ceder, por lo que, si uno de los progenitores o ninguno lo disfruta, lo pierde.

Por otro lado contemplan varias deducciones de ayuda de 100 euros mensuales para las familias, siendo una novedad en este 2022 de la que se pueden beneficiar las familias formadas por dos personas adultas y un niño con ingresos de hasta 27.000 euros, así como aquellas con dos niños y dos adultos cuyos ingresos totales asciendan hasta 32.100 euros. En cuanto a las familias monoparentales, podrán solicitarlo las madres o los padres con un hijo a cargo que ganen hasta 25.700 euros y las que, con más de un niño tengan sueldos de hasta 30.800 euros al año.

VICTORIA SOTO CONCEJALA DE EDUCACIÓN, INFANCIA, JUVENTUD E IGUALDAD Diplomada en Magisterio, y Licenciada en Pedagogía, es la responsable del área de Igualdad en el Ayuntamiento de Valladolid. Ha formado parte del Consejo Social de la UVa y del Consejo de Universidades

La mujer en el centro de todas las políticas

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

El Ayuntamiento de Valladolid trabaja de manera transversal para conseguir una igualdad real entre géneros. Un papel activo tiene la edil Victoria Soto, encargada de coordinar estas acciones.

Pregunta.— Hoy se conmemora el Día Internacional de la Mujer, aunque se ha avanzado mucho, todavía quedan avances importantes. ¿Qué pretendes trasladar con el eslogan 'Somos igualdad. Seguras de ser mujer. Empoderadas, Unidas'?

Respuesta.— Con este eslogan pretendemos lanzar el mensaje a la sociedad de que las mujeres se sienten seguras de ellas mismas, de lo que quieren y de lo que persiguen, que están unidas y tienen la fuerza suficiente para conseguir sus objetivos. Que en todo esto no están solas, la sociedad está con ellas porque por encima de todo la igualdad entre mujeres y hombres es un hecho y un destino. Lanzamos un mensaje de peso y contundente. La imagen es un grupo de personas adultas, jóvenes y niños y niñas, mirando al frente y en actitud serena pero con determinación. No hay rostros en las caras de la imagen porque cada rostro será el reflejo de quien lo mire. Todos y todas somos una de las personas de la imagen.

P.— ¿Considera que estos mensajes llegan a toda la ciudadanía? ¿Habría que incidir a través de algunos medios para que así sea?

R.— Eso intentamos, que llegue a toda la ciudadanía, por ello alzamos la voz y lo difundimos en todos los ámbitos. Todos los medios son válidos pero en estos momentos los que llegan más lejos y a más personas son los digitales y las redes sociales. Internet debe ser un gran aliado



Victoria Soto muestra folletos de una campaña divulgativa en colegios. / I. B.

porque además de ser un medio de comunicación de masas tiene la característica de ser rápido, global y fácil de acceder, pero además da la posibilidad de interactuar e implicarse. El mensaje de que la mujer puede estar presente en todo tiene que llegar a todo el mundo.

P.— Desde el área de Igualdad ponen énfasis en llegar no solo a un público más adulto, sino a los más jóvenes.

R.— Que este mensaje llegue al público adulto es importante, pero que llegue a la población infantil, adolescente y juvenil es fundamental. Nuestros niños y niñas, adolescentes y jóvenes de hoy serán la sociedad de mañana, tendrán que poner las reglas bajo las cuales quieren vivir, por eso es importante que

crezcan con valores de respeto y equidad y con actitudes de igualdad entre mujeres y hombres, para que puedan crecer como sociedad.

P.— ¿Qué papel tienen las nuevas generaciones? ¿Qué importancia tienen las medidas de carácter transversal?

R.— Las nuevas generaciones tienen un papel preponderante para crear una sociedad basada en principios fundamentales de justicia y equidad, en la que la mujer tenga presencia donde ella quiera tenerla sin que se le imponga por el hecho de ser mujer, por ello tenemos una responsabilidad muy grande porque para que eso suceda tenemos que educarles bajo dichos principios. La juventud necesita también modelos y oportunidades para te-

ner experiencias bajo ese prisma. Desde la Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad se trabaja también con la juventud a través de los Espacios Jóvenes y con la colaboración del Consejo Local de la Juventud con ese enfoque. Las medidas de igualdad deben tener un carácter transversal y abarcar todas las áreas del ayuntamiento, porque es un mandato explícito desde todas las plataformas, tratados y recomendaciones Europeas. El Plan de recuperación, transformación y resiliencia en el que estamos inmersos actualmente, se asienta en cuatro pilares transversales siendo uno

de ellos la igualdad de género. Esta situación es muy preocupante y nos debe poner en alerta para aplicar las medidas necesarias que eviten un retroceso en los avances conseguidos hasta ahora.

P.— ¿Qué medidas considera deben implantarse para mejorar la conciliación laboral y familiar?

R.— Conciliar significa 'hacer compatible dos o más cosas' y es sabido que las mujeres tienen más dificultades para compatibilizar su tiempo de atención y disfrute de su familia con su trabajo. El I Plan Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad, pionero en nuestra comunidad autónoma, se organiza en líneas estratégicas que tienen que ver con promover cambios en el reparto tradicional de las tareas domésticas, para alcanzar la conciliación deseada de la vida personal, familiar y laboral. Contiene 65

Las nuevas generaciones tienen que crear una sociedad basada en la justicia y equidad, donde la mujer tenga presencia donde ella quiera tenerla»

medidas que se van a desarrollar hasta el año 2024 y que persiguen establecer modelos de organización en el ámbito institucional, social y empresarial que fomenten la conciliación.

P.— ¿Siguen repitiéndose estereotipos de igualdad sobre todo en un público más joven?

R.— Es indudable el avance que hemos conseguido las mujeres en nuestros derechos y que cada vez estamos presentes en más esferas de la vida. Nos obstante constatamos como adolescentes, y jóvenes manifiestan conductas rígidas y diferenciadas por sexo, reproduciendo estereotipos de género que otros sectores de población de más edad, ya tienen superados. Estas conductas de control, de protección de él hacia ella, de relaciones asimétricas de poder y sumisión se están detectando por el profesorado en los centros educativos, por los padres y

medidas que se van a desarrollar hasta el año 2024 y que persiguen establecer modelos de organización en el ámbito institucional, social y empresarial que fomenten la conciliación.

La experiencia que estamos viviendo por la pandemia, nos ha demostrado que necesitamos modificar la forma de organizarnos como familia. La conciliación y la corresponsabilidad van de la mano para poder conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La forma de organizarse las instituciones, las empresas y la sociedad también tiene que cambiar para poder apoyar la conciliación plena entre lo personal, lo familiar y lo laboral.

PLAN MUNICIPAL INTEGRAL DE IGUALDAD

Una norma para avanzar juntos

Este plan profundiza en medidas en el ámbito de la igualdad, pero también en la prevención de la violencia de género y en la atención a las víctimas

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

El VI Plan municipal integral de igualdad y contra la violencia de género es el vertebrador de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Valladolid, destaca su carácter transversal e integral en el que se describen los objetivos y acciones prioritarias para avanzar en la igualdad de hecho, en la prevención de la violencia de género, y en la atención de las víctimas. El Plan pone en valor la aportaciones que han realizado las mujeres en todos los ámbitos (cultura, arte, ciencia,...) a lo largo de la historia con el fin de

ofrecer modelos alternativos a nuestra juventud e infancia para que en el futuro se pueda construir una sociedad igualitaria en cuestión de género. Se pone el acento en la educación como medio para la transmisión de valores basados en el respeto, la justicia y la igualdad, se fomenta el movimiento asociativo y se incide especialmente en el apoyo a la inserción laboral de las mujeres. En este plan ya se resalta cómo la pandemia ha afectado especialmente a las mujeres.

JUVENTUD E INFANCIA

La Concejalía de Educación, Infancia,

Juventud e Infancia ofrece actividades y programas educativos dirigidos a niños, niñas, adolescentes y jóvenes con el fin de potenciar conductas y actitudes igualitarias lo antes posible. En el curso 2021 se impartieron en los centros educativos 194 talleres dirigidos a primaria, secundaria y cursos superiores en los que han participado 3.067 alumnos y alumnas. Los centros están muy interesados en estos talleres porque ven que se está retrocediendo hacia una mayor desigualdad. Son seis talleres que versan sobre la igualdad, la violencia de género, las nuevas tecnologías y el res-



Presentación del plan de Igualdad en junio de 2021. / E.M.

peto y la tolerancia hacia la diversidad sexual. En este curso se espera impartir 300 talleres.

Asimismo, se desarrolla un programa de sensibilización denominado 'Sembrando Igualdad' en el que durante una semana el alumna-

do trabaja sobre un cuento o novela que aborda temas como la violencia a través de las nuevas tecnologías, la libertad para que cada niña elija la profesión que quiera. El pasado año participaron 50 centros y más de 7.000 personas.

CULTURA

Gestión y talento no entienden de géneros

Tres referentes en disciplinas artísticas o de humanidades en Castilla y León analizan las dificultades que se encuentran en sus ámbitos, donde las mujeres no ocupan mayoritariamente puestos de jerarquía, y animan a las niñas a luchar para conseguir lo que desean ser

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

La brecha de género también alcanza al sector cultural, donde las féminas padecen una mayor tasa de paro, casi duplica la de los hombres, y tienen que apostar por el pluriempleo para la supervivencia dentro del sector. Son datos de un informe de la SGAE que también confirma que dentro de la industria las mujeres solo ocupan puestos de jerarquía en un 27,6%, por un 36,8% de los hombres. Datos que contrastan con la formación académica porque las mujeres apuestan por las enseñanzas artísticas, aunque la conciliación laboral y la ausencia de apoyo son, según este estudio, las principales barreras para la mujer. Otro de los aspectos analizados es la de los galardones: la proporción de mujeres que se han presentado a algún premio es similar a la de los hombres, pero solo el 16,3% de las mujeres recibieron premios por más de un 80% para los varones.

Una realidad a analizar con tres referentes en sus ámbitos. Ana Gallego, directora, escritora y actriz de teatro, al frente de la compañía vallisoletana de Teloncillo Teatro, Premio Nacional de Artes Escénicas para la infancia y la juventud, que en 2022 cumple 54 años de actividad teatral. Desde hace 26, sus proyectos artísticos están dedicados en exclusiva a los niños y niñas. La segoviana Elvira Sastre, joven escritora, poeta y traductora literaria, y Marian Arlegui, licenciada en Prehistoria y conservadora de museos por oposición, con destino en el Museo Numantino Provincial de Soria desde 1995, Museo Arqueológico que dirige desde 2018.

Marian Arlegui vive este 8 de marzo como «un día necesario de reivindicación porque aún queda mucho que lograr», y considera que es una lucha global: «No pienso en nosotras mujeres europeas, sino en todo el mundo. Esa solidaridad me parece necesaria». En su caso, al trabajar en la Administración pública, considera que tiene «una mejor situación en general que las que trabajan en otras áreas». Ante una sociedad que, afirma, «sigue siendo de algún modo defensora de ciertos valores masculinos».

Y pone un ejemplo: «Si se convocan ciertas reuniones científicas, proyectos de investigación, entre todos los que estamos a veces se da el caso y miras el listado y son todo hombres», indica Arlegui. Para ella es una «omisión inconsciente e inconscientemente», pero real, a pesar de que considera que «no forzadamente podría considerarse machistas. Es un flu-



Ana Gallego durante una actuación. / TELONCILLO



La poeta y escritora Elvira Sastre. / GLORIA NIETO



Marian Arlegui, directora del Museo Numantino. / E.M.

Es fundamental educar en igualdad desde la base. Hacer lo mismo y al mismo nivel. Los niños aprenden mucho por imitación»

El conformismo en el feminismo es peligroso. Los derechos tan pronto se consiguen como se pierden, lo estamos viendo ahora en Europa»

Cualquier niña tiene que saber que puede ser lo que quiera en el futuro, sin distinción de género. Es una verdad absoluta»

jo subterráneo persistente». En su caso cuando decidió estudiar Arqueología, una rama dentro de la Prehistoria, un familiar suyo le dijo que «esa carrera es muy bonita para una mujer. Esa anécdota es muy elocuente», indica la directora del Museo Numantino, que incide en que «hay una atribución de que los hombres son de Ciencias, de la razón, y las mujeres son de Letras porque son de la emotividad y del sentimiento. Eso significa no saber que la historia, la arqueología, la gestión cultural son ciencias muy compleja».

Desde su papel anima a todas las niñas a que «sean lo que quieran, sin distinción de género». Arlegui cree que históricamente no han «tenido referentes porque las mujeres una vez casadas estaban obligadas a quedarse en casa, no tenían derecho al voto, pero ahora estamos rescatando del silencio a grandísimas mujeres».

Para Ana Gallego, actriz y directora de Teloncillo, este 8 de marzo «es una fiesta de las mujeres en el sentido de la reivindicación, de poner el foco en la mujer y en todas las reivindicaciones en las que estamos pendientes de cumplir». Protagonista en la lectura del manifiesto

en el Ayuntamiento de Valladolid, Gallego insta a «romper los techos de cristal y los machismos». En su ámbito de teatro para la infancia y la juventud «hay muchas mujeres trabajando y muy bien en la dirección, interpretación, pero sí que es cierto que en los espacios de decisión no hay tantas mujeres». En su compañía «hay bastante paridad. Somos 9 mujeres y 8 hombres. No hay diferencias de sueldos por ser mujer y hombre no solo en la compañía, sino en mi oficina», indica Gallego.

Para ella es fundamental «educar por la igualdad desde la base. Los niños aprenden mucho por imitación, que vivan en sociedades igualitarias, que lo estudien en clase no está de más. Educar en igualdad desde la más tierna infancia, tienen que hacer absolutamente lo mismo y al mismo nivel». Por eso cree que lo ideal sería «incorporar la perspectiva de género en estos estudios. Visibilizar a mujeres que hay, sean científicas, matemáticas... que durante años los libros de texto han ocultado». También que los aprendizajes artísticos vuelvan a los planes de estudio y que exista «una formación en igualdad y a la libertad inteligente

de los niños y niñas».

En el teatro para la infancia y la juventud, explica, «se trabaja con diferentes roles y se pone en valor muchas cosas, que están implícitas en roles del teatro, y se va aprendiendo a medida de que los niños aprenden desde pequeños». El fin de todo esto es que «sientan curiosidad por estos personajes, tengan sentido crítico, matices estéticos, porque las artes les ayudan desde pequeños».

Para la segoviana Elvira Sastre «el papel de la mujer va avanzando, pero aún habitamos en la desigualdad porque el punto de salida es infinitamente más lejano. Hemos conseguido cosas y a nivel europeo España es un referente en cuanto a feminismo, pero no nos podemos conformar». Apela a continuar en la lucha hasta que se logre la igualdad real porque «el conformismo en el feminismo es peligroso. Los derechos tan pronto se consiguen como se pierden, lo estamos viendo ahora mismo en Europa. Las únicas maneras de protegernos son a través de la educación y de las leyes. Es ahí donde debemos poner el énfasis». En el ámbito de la cultura, afirma, «sucede algo curioso, y es que hay una olea-

da de autoras magníficas, se está haciendo mucho caso a obras feministas, hay grandes jefas de editoriales, pero los dueños de todo y los que toman las decisiones finales siguen siendo hombres. Debería existir una paridad mucho más clara. En poesía creo que esta diferencia se acentúa. Es muy complicado hacerse paso».

Sastre considera que en la actualidad «es muy importante la existencia de mujeres referentes actuales, contemporáneas, que sean un reflejo de nuestras metas o que simplemente nos inspiren y enseñen algo que desconocíamos», y considera que no es que no existan referentes, sino que no se visibilizan: «Existe falta de atención por parte de medios o empresas hacia ellas para visibilizarlas. Hay mujeres maravillosas haciendo cosas extraordinarias: pienso en Carolina y Victoria, en Lucía Mbomio, en Anastasia Bengoechea, en Andrea Valbuena...». En sus redes sociales utiliza un léxico más enfocado a la mujer porque «el 80% de la gente que me sigue en redes son mujeres. Es pura lógica. Los hombres que me siguen no buscan la condescendencia de una explicación. Lo entienden».

GASTRONOMÍA JOSÉ MARÍA

Pasión y liderazgo al frente del negocio familiar

Rocío Ruiz Aragonese dirige desde hace más de una década el restaurante José María, un referente de la gastronomía castellana que cumple 40 años en Segovia

D. M. ARRANZ / SEGOVIA

Preservar el legado familiar es el objetivo de Rocío Ruiz Aragonese, que desde su adolescencia fue creciendo a la par que el Restaurante José María puesto en marcha por sus padres, José María y Chon. «Es un legado con una carga emocional muy alta», recuerda Ruiz en un año 2022 muy especial al cumplir-se cuatro décadas de la apertura de este negocio enseña de la gastronomía segoviana y castellana. Una empresa familiar, que ha inculcado «una serie de valores» a todos sus integrantes, gracias al «esfuerzo, la pasión, el compromiso y la humildad». Si su abuela tuvo que «criar a todos mis hermanos porque mis padres estaban trabajando en el negocio, ahora es mi madre la que cuida también de mis hijas para que yo pueda dedicarme a la empresa», remarca Rocío Ruiz.

Una evolución a lo largo de las cuatro décadas constante, con una marca muy potente, gracias a que «mi padre se ha dedicado en cuerpo y alma a llegar a donde estamos», manteniendo «una empresa viva y en un sector en constante

evolución». Reconoce Rocío que «la prueba de fuego ha sido esta pandemia, bajo el lema de 'piensa despacio pero actúa rápido' nos hemos adaptado a las circunstancias

Apuesta por la promoción del talento femenino

● La Cámara de Comercio de Segovia puso en marcha la Comisión Especial de Promoción del Talento Femenino en la que participa Rocío Ruiz, que considera que «el liderazgo femenino se basa más en la empatía, somos más colaborativas facilitando así la toma de decisiones». Considera que es necesario trabajar «en la igualdad y dar mayor visibilidad a la mujer en la empresa».

● Rocío Ruiz está al frente de la Comisión de Hostelería y Turismo de Segovia desde diciembre de 2021, dependiente de la Federación Empresarial.

tan complejas que nos han tocado vivir tanto a nivel personal como empresarial y hemos gestionado esa incertidumbre analizando cuidadosamente los números pero cuidando mucho a las personas, tanto al cliente externo como al interno (nuestro equipo humano). Sin duda, es fundamental rodearte de un buen equipo para que la organización continúe su buen ritmo». Ahora, no solo crecen, sino que trabajan en otros proyectos para el grupo como es Zibá, un nuevo espacio para eventos.

La empresa tiene el fomento de la igualdad como uno de los objetivos principales, y cuenta con un plan de igualdad «como clave estratégica de nuestra organización y que nos identifica como empresa socialmente responsable, con medidas como garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tienen en cuenta el género, adaptar la carga laboral a las necesidades familiares, y apostar por una igualdad salarial en los distintos grupos profesionales».

La directora de Gastronomía José María considera que queda mu-



La directora de Gastronomía José María, Rocío Ruiz, en el restaurante. / P.M.

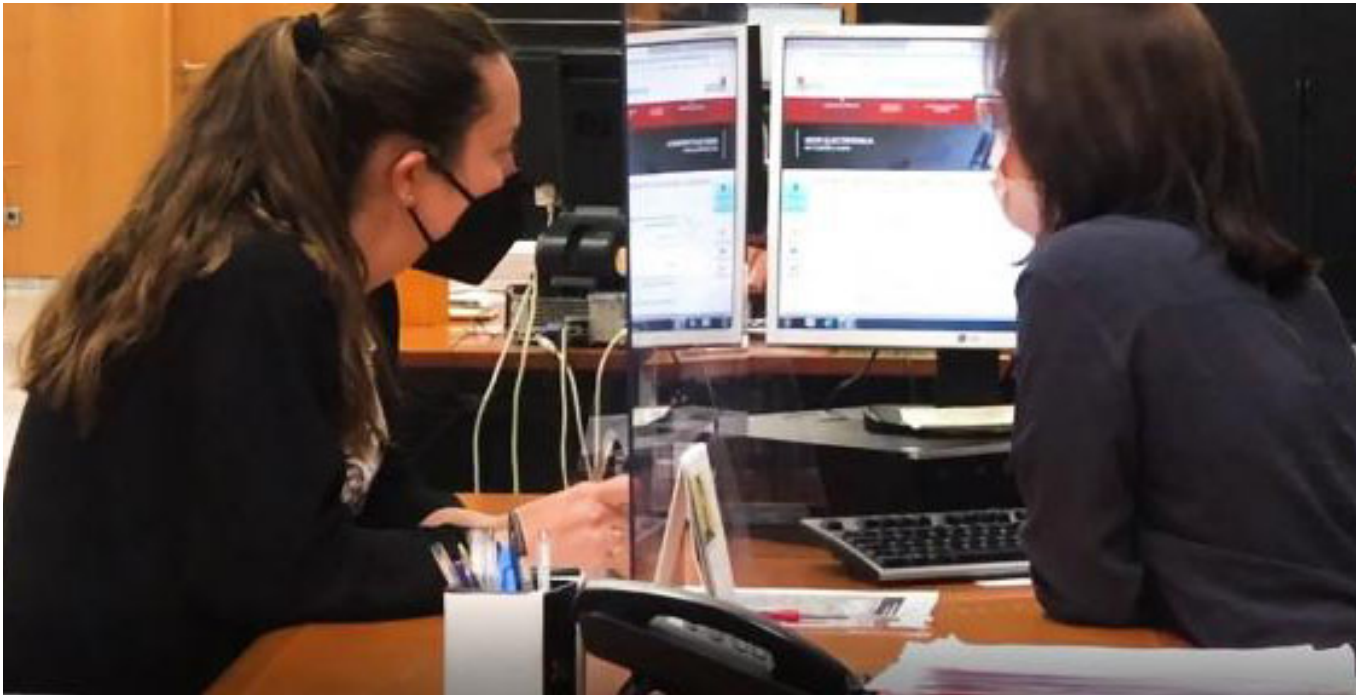
cho trabajo por hacer, pero denuncia que «el número de mujeres directivas sigue siendo muy inferior al de los hombres», y lo achaca a la conciliación familiar: «Un puesto

de dirección exige muchas horas de dedicación y no siempre es compatible con la crianza de nuestros hijos, especialmente en los primeros años».

deALBERTO

Recuerda que eres fuerte, capaz y valiente

www.dealberto.com



Atención a emprendedora a través de la Ventanilla Única Empresarial. / E.M.

CÁMARA DE COMERCIO DE VALLADOLID

La Cámara de Valladolid impulsa el emprendimiento femenino

El Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres ha atendido más de 6.000 consultas de emprendedoras y ha ayudado a la creación de cerca de 1.500 negocios regentados por mujeres desde su puesta en marcha en el 2000

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

Conscientes de la imperiosa necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Cámara de Valladolid participa activamente en acciones que permitan subsanar las desigualdades existentes, así como fomentar la presencia y visibilización de la mujer en la actividad empresarial. En este sentido, la corporación cameral no solo actúa sensibilizando en torno a la contribución social y económica que supone la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, sino que también desarrolla programas específicos que permiten la atención directa y personalizada a mujeres que precisen de apoyo empresarial.

Es el caso del Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres, a través del cual se facilita información sobre oportunidades de autoempleo, legislación y asesoramiento especializado en gestión y desarrollo de planes de empresa, dirigido específicamente a mujeres con inquietud emprendedora y que desean poner en marcha su propio negocio. Desde la puesta en marcha de este programa en el año 2000, la Cámara de Valladolid ha

atendido a cerca de 6.000 consultas de emprendedoras y ayudado y guiado a la creación de cerca de 1.500 negocios regentados por mujeres.

La trascendencia de este programa ha favorecido que en la última década la brecha entre hombres y mujeres de autónomos haya desaparecido progresivamente. Prueba de ello es que, según las consultas a emprendedoras que diariamente atiende la Cámara de Valladolid a través de su Ventanilla Única Empresarial, la tendencia de los últimos años muestra que el 48% de las empresas creadas han sido por iniciativa de mujeres.

Una evolución a la alta que actualmente es posible gracias a las políticas de conciliación, así como al progresivo aumento de su poder adquisitivo, lo que, en muchos casos, las permite invertir tiempo y capital en sus propios proyectos empresariales.

Por otra parte, y con el objetivo de que las empresas crezcan bajo una cultura igualitaria e inclusiva dentro de su propia organización, así como para dar cumplimiento a la implementación de planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores, la Cámara de Valladolid, en colaboración con el

Consejo Regional de Cámaras y la Junta de Castilla y León, ha impulsado en los últimos meses acciones específicas para actuar como punto de información y asesoramiento sobre esta nueva normativa.

En este sentido, y a través de una campaña de difusión a través de redes sociales, así como mediante la impartición de jornadas y sesiones específicas, la Cámara de Valladolid actúa como amplifica-

dor hacia el tejido empresarial de las medidas adoptadas desde las autoridades competentes en materia de igualdad, acercando a las empresas la importancia de adoptar planes internos que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

TALLERES FORMATIVOS

Dentro de este Plan los talleres son otra herramienta al servicio de las emprendedoras. El último de ellos

se celebró el pasado mes de noviembre y versaba sobre 'La gestión emocional para emprendedoras'.

El objetivo de esta sesión era descubrir cómo la gestión emocional impacta en el proyecto empresarial, así como enseñar recursos para resolver situaciones complicadas que se puedan presentar durante el desarrollo de la empresa y que aporten seguridad y confianza. El taller, que cubrió todas las plazas, pretendía trabajar áreas de motivación y propiciar la toma de decisiones, planteando retos, ejercicios y ejemplos de aprendizaje.

IGUALDAD EN LA EMPRESA

La red de Cámaras de Comercio de Castilla y León, en colaboración con la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, actúan como un instrumento de colaboración para el fomento de la igualdad de oportunidad de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, apostando de forma decidida por aquellas políticas que permitan corregir las desigualdades existentes y fomentar la presencial visibilización de la mujer.

Para ello, las cámaras participan en la difusión del programa 'ioEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en las empresas de Castilla y León', destinado a ofrecer asesoramiento para la implantación de planes de igualdad en el tejido empresarial.

También, a través del programa 'Empleo Mujer Castilla y León', conocido como PEMCYL, se trabaja para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de mujeres en situación vulnerable, muchas de ellas tras haber sido víctimas de violencia de género.



Iniciativa de apoyo empresarial al sector femenino. / E.M.



Jornada de sensibilización celebrada en el municipio de Siete Iglesias de Trabancos el pasado año. / E.M.

DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Construir una provincia igualitaria y con futuro

El Plan de Igualdad vertebrará las acciones que desde la institución desarrollan con el objetivo de conseguir que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

El sexto Plan de Igualdad de Oportunidades contra la Violencia de Género puesto en marcha en el año 2019 por la Diputación Provincial de Valladolid continúa cumpliendo con sus objetivos iniciales y con un fin común: construir la igualdad real entre mujeres y hombres de todo el territorio provincial. Para cumplir este reto se planteaban cuatro ejes fundamentales en el plan operativo: Transversalizar la gestión y la intervención en materia de igualdad de oportunidades; visibilización, aprendizaje y empoderamiento; calidad de vida y compromiso con el modelo de ciudadanía global para un mundo equitativo.

El VI Plan de Igualdad de Oportunidades y Contra la Violencia de Género, se estructura en seis áreas de ejecución específicas, a través de unos objetivos estratégicos definidos por su finalidad, el entorno de trabajo, la posibilidad de ejecución, los agentes implicados y que se concretan en medidas de actuación. Estas áreas son: Estrategia

provincial, transversalidad y coordinación administrativa; Empleo; Educación y cultura; Salud y calidad de vida; Participación comunitaria, social y política. Interculturalidad y asociacionismo; Violencia de género. En 2021 la institución llevó a cabo 41 actuaciones en las que participaron 106 municipios de la provincia, teniendo un alcance de 3.649 mujeres, y 2.976 hombres, con una inversión de más de 204.000 euros. Cantidad que se incrementa en otros 29.000 euros en actuaciones de carácter transversal en otras áreas. El 44,33% de los municipios de Valladolid participó en 3 o más actuaciones del VI Plan en el año 2021.

En estos momentos se trabaja en el séptimo plan que se proyectará a partir de 2023, y que dará continuidad al actual con vigencia hasta final de año. En palabras de la Diputada delegada de Familia e Igualdad, Raquel González, «lo más importante en esta materia es la formación y los referentes». En el pasado año realizaron «un diagnóstico sobre la situación de las mujeres

en materia de igualdad en la provincia y percibimos que las mujeres más jóvenes son las que se sienten más en igualdad. La formación funciona». Dentro del plan cuentan con el programa 'Educación para la igualdad', con talleres destinados a la formación en Educación Primaria, Educación Secundaria y Bachillerato, que confirma «que las generaciones que van creciendo se sienten más en igualdad y están más concienciadas». Otro de los proyectos que desarrollan es 'Ingenia' en colaboración con la Universidad de Valladolid. Plantea la divulgación de las nuevas tecnologías y el mundo científico gracias a la participación de docentes universitarias, que sirven como referentes y estímulos para que los jóvenes vean que «hay salida» en esas profesiones «evitando la masculinización», indica González.

Por otro lado la institución cuenta con la Red de Municipios 'Hombres por la igualdad', que entra dentro del VI Plan, siendo un espacio de coordinación institucional, para la mejora de la gestión de las

políticas públicas locales en materia de igualdad de género, posicionando al hombre en una actitud proactiva contra la violencia hacia las mujeres. Tal ha sido su crecimiento a la propuesta de la Asociación Igualdad es Sociedad, que en 2017 comenzó con 12 Ayuntamientos y en la actualidad se han sumado hasta 49.

CONSEJO PROVINCIAL

El Consejo Provincial de la Mujer es un órgano interlocutor entre la Administración y la sociedad civil con funciones participativas y consultivas en el seguimiento de la Planificación Provincial en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Está presidido por la Diputación Provincial, tienen representación los grupos políticos, la jefatura de áreas organizativas de la institución, Diálogo Social, Responsable del Programa de Apoyo a Familias, representante de la Consejería de Familia de la Junta, representantes de organizaciones empresariales y en estos momentos 23 asociaciones de mujeres reconocidas en la provincia de Valladolid.

LÍNEA DE AYUDAS

Para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral la Diputación Provincial destina ayudas económicas destinadas a hogares monoparentales, que alcanzan a personas residentes en los municipios de menos de 20.000 habitantes, con el fin de facilitar la conciliación de su vida familiar, personal y laboral y/o su formación académica o formación para el reciclaje y actualización profesional. Pueden ser susceptibles de incluirse perfiles como una unidad familiar de una mujer progenitora sin pareja que tenga a su cargo familiares de hasta segundo grado menores de edad, o familiares hasta segundo grado en situación de desempleo, o de dependencia reconocida. También unidades familiares encabezadas por hombres, aunque «el año pasado no recibimos ninguna solicitud» de este tipo incide la diputada delegada de Familia. También alcanza a perfiles de madres jóvenes o estudiantes, de menos de 30 años, que pretendan iniciar, retomar, continuar o concluir sus estudios en cualquiera de las enseñanzas oficiales, siempre que éstos se lleven a cabo en Centros Educativos Públicos o Concertados. La cuantía máxima para todos los beneficiarios no podrá superar los 1.500 euros.

Además, junto a la Junta de Castilla y León se trabaja en el programa 'Creemos' para la atención de niños y niñas de 0 a 3 años, la Dipu-

tación gestiona la escuela infantil 'Casa Cuna', y desde el 2018 distribuye chalecos de seguridad para las mujeres embarazadas, dentro del programa de chalecos Emobikids. Por último, y en materia de ayudas, próximamente sacarán las bases de la convocatoria de ayudas económicas a mujeres de municipios de menos de 20.000 habitantes para la obtención del permiso de conducir. Tendrá como novedad la ampliación a transportes especiales, como el taxi, asistenciales para ambulancias, o carnets para transportistas.



Trabajadoras de la institución en un acto. / E.M.



Pleno provincial de la Mujer. en noviembre / E.M.

Ante este 8-M, la diputada Raquel González asegura que estaría encantado si este día «no se pudiese celebrar porque se ha alcanzado la igualdad real, pero todavía queda mucho por hacer. Las mujeres somos algo más de la mitad de la población, no somos un colectivo».

En el espacio 'La Granja' Diputación celebra este 8 de marzo sus actos, con la lectura del manifiesto de la FEMP, la celebración del Pleno del Consejo Provincial de la Mujer, una conferencia de la doctora Margarita de Miguel sobre la nutrición y la prevención del cáncer. Para continuar con la actuación del grupo Mamushka y la obra 'Todas las mujeres que habitan en mí'. Una pieza de humor que anima a las mujeres a enfrentarse a los obstáculos de su día a día.



Dos trabajadoras del centro ubicado en el Barrio San Pedro en Burgos colocan los productos de panadería y bollería. / MERCADONA

MERCADONA

Igualdad de oportunidades y equidad retributiva

La empresa proyecta políticas igualitarias, que mejoran la calidad laboral de sus trabajadores y trabajadoras gracias a un modelo de gestión referente a nivel mundial

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

Desde hace más de tres décadas Mercadona basa todas sus decisiones en su Modelo de Calidad Total que busca satisfacer por igual y con la misma intensidad a los cinco componentes de la empresa: 'El Jefe', como internamente denomina al cliente, el trabajador, el proveedor, la sociedad y el capital.

En ese proceso de satisfacción la compañía cuenta con un modelo de Recursos Humanos basado en la estabilidad, la formación, la promoción interna, entre otros valores. El informe 'Financial Times Diversity Leaders 2022' ha incluido a Mercadona en el puesto 10 de 81 en el grupo de Comercio Mayorista, y en el puesto 68 de 850 empresas de diferentes sectores y países, en la gestión de la diversidad.

ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA

El Modelo de Gestión de Mercadona está centrado en las personas y,

por tanto, promueve iniciativas que impulsan su desarrollo personal y profesional. Para ello, desde hace años fomenta una política de respeto a la jornada laboral y gestión del tiempo, y apuesta por la conciliación para facilitar el bienestar de las trabajadoras y trabajadores. En 2021, 2.143 personas optaron por ser madres o padres y alargaron 30 días el permiso de nacimiento, y 14.942 disfrutaron de jornadas reducidas. Además, junto a los agentes sociales, han llevado a cabo otras acciones como el aumento de la excedencia por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla los 12 años; o la opción de que quienes estén disfrutando de una reducción de jornada y tengan a su cuidado un menor de hasta esta misma edad, puedan solicitar un cambio de contrato a tiempo parcial hasta los 15 años del menor, con la posibilidad adicional de recuperar su contrato a tiempo total. Además, con el objetivo de seguir mejoran-

do en materia de calidad laboral y conciliación, Mercadona ha dado un paso más al implantar una nueva jornada laboral de cinco días para el personal de sus supermercados. Esta medida, conocida internamente como 'Jornada 5+2' y que ya se había probado en Portugal desde el inicio de su actividad, permite a los trabajadores de tiendas descansar dos días completos a la semana, y disfrutar también de ocho fines de semana largos sábado, domingo y lunes al año. En este sentido, cuentan con un calendario anual con todos sus días libres planificados, medida que ha permitido avanzar notablemente en materia de conciliación.

AMBICIOSO PLAN DE IGUALDAD

Todas estas iniciativas están encaminadas a lograr una ventaja competitiva para los trabajadores, los principales activos de la empresa, que cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2009, que se ha ido actualizando hasta en tres ocasiones. Es una herramienta que da continuidad a los valores que siempre ha impulsado la compañía a través del Modelo Mercadona, que aborda 35 medidas concretas que giran en torno a objetivos como seguir introduciendo la perspectiva de género en la gestión o garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad.

La equidad y la igualdad de género es un principio transversal de Modelo de gestión y se refleja en las relaciones laborales. Medidas que contribuyen a un compromiso real en el que garantizan transparencia retributiva y equidad sala-



Trabajadoras del centro ubicado en Barrio Santa Bárbara en Soria. / MERCADONA

rial tanto a nivel de género, pero también de edad, raza o cualquier otro motivo; la paridad en el equipo directivo, donde el 45% de los puestos están desempeñados por mujeres, el 47% del Comité de Dirección y el 62% del Consejo de Administración. Con responsabilidad en las direcciones generales de departamentos típicamente feminizados como Logística, Informática y Obras y Expansión.

Además, cuenta con herramientas de protección contra el acoso y la violencia doméstica, con un protocolo de actuación puesto en marcha en 2013. Una igualdad, que además de ser un derecho de las mujeres y un deber de la sociedad, en segundo término es un elemen-

to de competitividad vinculado a la gestión del talento del que afirman «ni podemos ni debemos prescindir».

DESARROLLO SOSTENIBLE

Mercadona mantiene como bandera estratégica tres Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS's) como Igualdad de género, Reducción de las desigualdades, y Alianzas para lograr los objetivos.

La compañía forma parte del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, también es parte destacada del grupo de empresas que han suscrito un convenio de colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y la Fundación Integra.



Marzo
DÍA DE LA
MUJER



PRESENTE Y FUTURO

*En Caja Rural siempre buscamos promover un futuro
inclusivo donde se atienda y apoye la valía
y la diversidad. Porque sabemos que cuando las
mujeres avanzan, también avanzamos hacia una
sociedad más igualitaria, próspera y justa.*

www.cajaruraldigital.com

AL LADO DE LA
GENTE



Siempre contigo



Lourdes Gullón, actual presidenta de la compañía líder en el sector galletero. / E.M.

GALLETAS GULLÓN

El imperio de las galletas se escribe en femenino

Lourdes Gullón preside esta empresa centenaria, que durante cuatro décadas lideró con éxito su madre María Teresa apostando por la diversidad y la igualdad de género

DANIEL M. ARRANZ / AGUILAR

Con 130 años a sus espaldas, Galletas Gullón sigue siendo la única empresa galletera familiar centenaria que se mantiene en el sector. Con gran apego a la tierra que la vio nacer, Aguilar de Campoo, esta empresa creadora de las galletas tradicionales fue fundada por el zamorano José Gullón Barrios, y su legado se mantiene gracias al impulso de las generaciones venideras, ahora bajo la presidencia de Lourdes Gullón.

Ligada al Consejo de Administración desde hace más de una década, ha trabajado mano a mano con el Director General y Consejero Delegado Juan Miguel Martínez Gabaldón y con su madre, María Teresa Rodríguez a quien sucedió en junio de 2019 en la presidencia de la compañía. Esa larga tradición de emprendimiento y empresariado, hace que sus referentes sean «mi padre, José Manuel Gullón y mi madre María Teresa Rodríguez. En el año 1983, mi madre tenía cuatro niños pequeños, dirigía con éxito Galletas Gullón y participó en la transfor-

mación de la empresa convirtiéndola en uno de los actores más relevantes del sector galletero. Ella, en aquella época, fue una visionaria apostando no sólo por la galleta saludable sino por creer en la automatización de los procesos de producción y por la innovación e inversión en I+D+i, una de las señas de identidad de Galletas Gullón».

Estrechamente ligada a la marca de la Montaña Palentina, Lourdes defiende el liderazgo de su madre «como una seña de identidad inequívoca de la compañía» durante cuatro décadas, lo que le ha permitido aprender aspectos clave como «crear valor, actuar con responsabilidad y trabajar con propósito o la necesidad de trabajar con metas más allá de las económicas».

En este periodo de presidencia ya ha vivido la urgencia sanitaria más importante de los últimos 100 años desde la perspectiva empresarial, y su labor ha sido reconocida en el TOP 100 Mujeres líderes que organiza la publicación Mujeres&Cía y el think tank MESIAS - Inteligencia Marca España la ha

reconocido como una de las empresarias que más confianza suscita entre más de 1.000 directivos y empresarios españoles.

La presidenta de Galletas Gullón está convencida de que «la urgencia sanitaria y social ha derivado en la involucración activa de las empresas con su comunidad y esto es en parte gracias al liderazgo femenino de muchas empresas». En esta empresa galletera centenar y líder en el sector el crecimiento económico desde 2016

ha sido de un 20%, aunque en el pasado 2021 han podido alcanzar los 419 millones de euros de facturación, experimentando un crecimiento superior a los 10 millones de euros, un 2,5% más que el año anterior. La compañía, que en la actualidad genera más de 1.700 puestos de trabajo directos, ha renovado su Convenio Colectivo hasta 2026 suscribiendo su compromiso de realizar 120 nuevas contrataciones con carácter inde-

Más del 40% de la plantilla del grupo está formada por mujeres, con beneficios sociales y laborales

Lourdes Gullón fue elegida entre las 100 líderes que más confianza suscitan en el sector empresarial

finido, así como incrementos en los salarios y las retribuciones. De esta forma, la galletera continúa apostando por el empleo de calidad y posicionándose como un polo de atracción de talento y una de las principales industrias empleadoras de Castilla y León. La compañía ha multiplicado sus ventas por ocho durante los últimos 20 años y avala su política de reinversión de los beneficios que le ha permitido desarrollar el mayor complejo galletero de Europa con 200.000 metros cuadrados en Aguilar de Campoo, con fortaleza financiera y evitando el endeudamiento. Con más de 170 millones en exportaciones, Galletas Gullón cuenta con filiales en Portugal, Estados Unidos, Italia, Francia y Reino Unido y vende sus productos en más de 120 países, y trabaja en nuevos nichos de mercado.

PLAN DE IGUALDAD

En la compañía están muy concienciados con la diversidad y la igualdad de oportunidades, y el pasado año más del 40% de la plantilla estaba compuesta por mujeres: «Estamos apostando cada día más por el talento femenino en los cuadros medios a través de becas y la búsqueda y retención de talento», indica Gullón, que destaca que «estos planes van más

allá de la igualdad de género y apostamos por la diversidad dentro de la plantilla y esto fomenta la igualdad entre las personas de diferentes nacionalidades - en Galletas Gullón tenemos trabajadores de 19 nacionalidades - y fomentamos la inclusión de personas con capacidades diversas».

Dentro de ese Plan incluyen nueve medidas: Promover procesos de selección y promoción atendiendo a la igualdad y diversidad y garantizar la no discriminación por cualquier razón; asegurar procedimientos de selección transparentes mediante la redacción y difusión de ofertas de empleo y pruebas objetivas; garantizar el acceso al empleo estable en igualdad de condiciones, promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad a fin de obtener una representación equilibrada; garantizar el acceso en igualdad a la formación; conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral; integrar la perspectiva de género en todas las áreas y departamentos de la empresa; prevenir las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, e integrar, sin restricción de ningún tipo, la igualdad de género en la política y acciones de prevención de riesgos laborales.

BENEFICIOS SOCIALES

Además, el vigente convenio colectivo hasta 2026 otorga a los trabajadores beneficios sociales y laborales. «Hemos sido pioneros en elaborar la auditoría de registro salarial que ha promovido el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Somos la primera empresa del sector agroalimentario y de las primeras grandes empresas en apostar por la igualdad real y sin discriminación por género», indica la presidenta del grupo.

Además, por otro lado la compañía se adhirió el año pasado al Charter Europeo de Diversidad, auspiciado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad, trabajando activamente en el desarrollo de políticas laborales que mejoren el bienestar de las mujeres de la plantilla, promoviendo convenios que defienden la diversidad y la igualdad de oportunidades. Además, hemos firmado con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León un acuerdo para favorecer la inclusión laboral de las mujeres en el ámbito rural y promover el liderazgo femenino.

Por último, ante este 8-M Lourdes Gullón afirma que «la dirección de las grandes empresas, y especialmente en el sector agroalimentario, está todavía muy masculinizado y todavía hay cierto déficit de mujeres en las áreas de expansión e internacionalización de las compañías, sin embargo, con el tiempo hemos ido conquistando estas posiciones por méritos propios y gracias a nuestro trabajo. Si bien nos queda todavía un largo camino por recorrer».



Instalaciones de la compañía con la montaña nevada al fondo. / E.M.

MÓNICA MIYAR DIRECTORA DE SERVICIOS AL CLIENTE DE I+DE, DISTRIBUIDORA DE IBERDROLA Nacida en León, Ingeniera Industrial y Licenciada en Marketing, inició su andadura en la compañía en 1998 como responsable de Puntos de Atención Presencial de Iberdrola en Castilla y León

Una mujer que ha derribado techos de cristal

D. M. A. / VALLADOLID

Después de una etapa en Brasil, en 2020 fue nombrada jefa de i-DE, la distribuidora de Iberdrola, en Zamora, Ávila y Salamanca, y recientemente ocupa el puesto de directora de Servicio al Cliente de i-DE.

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

Respuesta.— Me gustaría destacar que las mujeres aportan valor a las empresas y a la sociedad, y es un derecho y también una obligación seguir trabajando todos juntos por la igualdad de oportunidades como una de las herramientas más poderosas para conformar una sociedad más próspera.

Tenemos que poner voz y visibilizar a la mujer en su entorno profesional y poner en valor sus éxitos, pero también sus fracasos, como los de cualquier hombre. Las mujeres recibimos formación sólida, asumimos riesgos, tomamos decisiones, tenemos capacidad de liderazgo y todo eso tiene que ser conocido y reconocido profesional y socialmente. 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. Además, me gustaría aprovechar para subrayar la empresa donde desempeño mi actividad, Iberdrola, como modelo de empresa comprometida con la mujer y la igualdad de oportunidades profesionales, así como con todas aquellas mujeres con inquietudes y espíritu de superación, capaces de asumir liderazgo y responsabilidades sin que se tenga en cuenta su sexo o situación familiar.

P.— ¿Ha encontrado mayores dificultades en su desempeño laboral por el simple hecho de ser mujer?

R.— Prácticamente he desarrollado toda mi vida profesional en Iberdrola. Tuve la gran suerte (y un buen currículum académico) de poder comenzar mi andadura profesional en Iberdrola en 1998 en León. Aquí comenzó mi primer reto, mujer joven, recién titulada y al cargo de un equipo de 12 profesionales, todos hombres, como responsable de los Puntos de Atención Presencial de Iberdrola en León, y dos años después, también en Zamora. Desde el primer momento tanto la empresa como todos los compañeros me ayudaron a integrarme en el equipo y a aprender todo lo necesario para poder liderar un equipo de personas de alta cualificación y dilatada experiencia profesional. Posteriormente pude acceder a un puesto puramente técnico, como jefa de la unidad Técnica de Distribución de León, con 25 personas a mi cargo, siendo la pri-



Mónica Miyar, en una de las instalaciones de la compañía. / IBERDROLA

Asumimos riesgos, tomamos decisiones, tenemos capacidad de liderazgo y eso tiene que ser conocido y reconocido profesional y socialmente»

La igualdad ha ganado grandes batallas, y las mujeres que trabajamos en Iberdrola somos un clarísimo ejemplo de ello»

mera mujer en la distribuidora de Iberdrola en conseguir un puesto de estas características. Ya en 2016, me ofrecieron uno de los mayores desafíos profesionales, liderar un equipo de 150 personas en una distribuidora de la compañía en Brasil, como Gerente de Distribución. Por supuesto la experiencia fue su-

mamente enriquecedora, tanto a nivel profesional, como personal, nunca ninguna mujer había accedido a un trabajo técnico de este nivel profesional en Sudamérica. Iberdrola puso a mi disposición todos los medios para que, tanto mi familia como yo tuviésemos una perfecta adaptación a las nuevas costumbres del país.

En 2020 comencé mi actividad profesional en Salamanca, como jefa de i-DE, la distribuidora de Iberdrola, en Zamora, Ávila y Salamanca, con un equipo de 140 personas a mi cargo, además de numerosas empresas contratistas que nos prestan servicios. Mi labor fundamental consistía en atender el crecimiento de la red,

tanto por solicitudes de terceros como por necesidades propias, supervisar y controlar el mantenimiento y la operación local de la red, con el fin de servir a nuestros clientes y comunidades a nivel local de forma eficiente promoviendo la flexibilidad, creatividad, innovación y el cambio. Todo ello con una gestión de los recursos -humanos, materiales y económicos- asignados para lograr un óptimo desarrollo integrado de la Zona. Y cumplir y hacer cumplir las prescripciones de seguridad en el desarrollo de los trabajos, integrándolas en mi quehacer diario.

P.— ¿En qué consiste su labor en la compañía?

R.— Desde hace unos meses, ocupo el puesto de directora de Servicios al Cliente de i-DE, liderando un equipo de más de 400 personas que colaboramos en diferentes áreas dentro del negocio de Redes, como la operación eléctrica, tareas de inspección, administrativas y de sistemas informacionales, que son fundamentales para el buen desarrollo de los procesos del negocio. Además, soy responsable del área de experiencia al cliente, donde realizamos interacción directa con el consumidor, y los canales de atención, tanto telefónicos como digitales, donde nos encargamos del diseño y gestión de la web dei-DE, y de la aplicación para dispositivos móviles. Durante mi trayectoria en la compañía he comprobado que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es uno de los pilares clave sobre la que basamos nuestra actividad, pero también nuestras relaciones con las comunidades.

Iberdrola es una empresa donde hombres y mujeres cuentan con las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo. La política de conciliación familiar desarrollada -permisos retribuidos, posibilidad de reducción de jornada para cuidado de los hijos y la flexibilidad horaria- existente permite que las posibilidades de desarrollo de las mujeres en la empresa sean muy importantes. La igualdad ha ganado grandes batallas, y las mujeres que trabajamos en Iberdrola somos un clarísimo ejemplo de ello, pero queda mucho por conseguir y este tipo de eventos nos permiten visibilizar los ámbitos de trabajo y reforzamos en nuestros compromisos.

P.— ¿Considera que están siendo las grandes empresas, como Iberdrola, pioneras en la captación de talento independientemente de cuestiones de género?

R.— Las políticas de igualdad no creo que dependan del tamaño de la empresa, pero es verdad que las grandes compañías, por el impacto social que generamos, tenemos el deber de dar ejemplo en materia de igualdad. 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.

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

R.— La igualdad de género es una realidad dentro de la compañía. 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 y en la no discriminación. 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.

P.— Iberdrola apuesta por el empleo femenino. ¿Qué cifras manejan al respecto?

R.— En los últimos años, se ha ido incrementando el número de mujeres en la plantilla de Iberdrola hasta llegar al 24%. 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 2022, Iberdrola se ha fijado el objetivo de alcanzar un 25% de mujeres en puestos directivos, elevándolo hasta el 30% en 2025, así como de mantener la igualdad salarial.

P.— El apoyo al deporte femenino es una de las máximas de Iberdrola en los últimos años. ¿Cree en esta fórmula como un buen camino para lograr esa deseada igualdad?

R.— Hace más de dos décadas, Iberdrola abrió el camino hacia las energías limpias y dio los primeros pasos hacia un modelo energético más sostenible y responsable. Ahora, la compañía abre también el camino de la igualdad a través del deporte, convirtiéndose en el principal impulsor del deporte practicado por mujeres, colaborando con un total de 32 federaciones femeninas, acabamos de anunciar que doblamos nuestra apuesta y ya son 600.000 las deportistas beneficiadas, y dando nombre a 32 ligas nacionales de diferentes disciplinas. Hemos celebrado la segunda edición de los Premios SuperA que reconocen los mejores proyectos en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de la práctica deportiva; y además contamos con hasta 25 embajadoras deportivas.



Victoria Zumalacárregui, delante de la sede de la Unión General de los Trabajadores. / E.M.

VICTORIA ZUMALACÁRREGUI SUÁREZ SECRETARIA DE IGUALDAD UGT

Afiliada al sindicato desde 2001, ha ocupado varios cargos en la organización, y desde el pasado año está al frente de la secretaría de Políticas Sociales e Igualdad de UGT de Castilla y León.

La lucha sindical, clave en los avances de las mujeres

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

Los sindicatos han ejercido históricamente un papel fundamental en la lucha por conseguir avances sociales, especialmente en el ámbito de la igualdad.

Pregunta.— Como mujer, ¿qué significado tiene este 8 de marzo?

Respuesta.— La historia del 8-M se remonta al 8 de marzo de 1875. Ese día en el que cientos de mujeres trabajadoras de una fábrica de textiles de Nueva York, organizaron una huelga contra los bajos salarios y marcharon en manifestación por las calles de esa ciudad, aquellas mujeres cobraban menos de la mitad de lo que cobraban los hombres. Aquellas mujeres reivindicaban igualdad salarial y unas condiciones laborales más humanas. Con acción y su

manifestación iniciaban una lucha por la justicia y la igualdad en el ámbito laboral y por lo tanto también vital, que lamentablemente no ha cesado. Dos años más tarde, aquellas manifestantes crearon su primer sindicato para pelear por sus derechos. El 8 de marzo es eminentemente, en su origen y evolución, una lucha sindical, UGT continúa en esa lucha sindical feminista. Para mí, que formo parte de esas siglas, significa continuar sosteniendo el testigo de cuantas mujeres seguimos en la misma lucha sindical de quienes la iniciaron hace 147 años.

P.— ¿Cómo valora los avances llevados a cabo en los últimos años en materia de igualdad de género? ¿Dónde cree que se debería incidir para corregir las desigualdades?

R.— Es evidente que hemos avan-

zado mucho en todos los órdenes y a todos los niveles, y que los logros, echando la vista atrás, han tenido sus altibajos a lo largo de los últimos 30 años. Ciertamente estamos ante una carrera de fondo con muchas participantes que arrimaron y arriman el hombro para hacer posible los cambios transversales: desde los ámbitos jurídicos, a los sociales, culturales, políticos, educativos, sindicales... en todos los tiempos, generación tras generación de mujeres feministas, luchadoras, trabajadoras... Sin embargo, para ser justos con el tiempo pasado y presente, es necesario poner en valor la lucha sindical y especialmente la acontecida en los años más recientes. El trabajo realizado en los últimos años desde la acción Sindical, especialmente desde UGT, ha posibilitado

que desde el ámbito legislativo y ejecutivo se pasara de la palabra a los hechos de manera clara y contundente. Es necesario poner en valor el trabajo del Sindicato, que la ciudadanía conozca nuestra implicación directa y decisoria en la elaboración y diseño de leyes y normas que vienen transformando definitivamente la presencia de las mujeres en las empresas como trabajadoras, pero también como únicas dueñas de sus proyectos vitales. Nosotros tuvimos un papel decisivo en el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (negociada y acordada con los Sindicatos por el Gobierno de entonces, pasando por todo el desarrollo normativo posterior y muy importante en materia de Conciliación). Actualmente, estamos trabajando en las últimas normas de ámbito eminentemente laboral, como los reales decretos que hemos negociado y que permiten situar los planes de Igualdad como herramienta feminista de obligado cumplimiento para las empresas. Hechos en forma de normas, como la subida del salario mínimo que va a beneficiar a 190.000 asalariadas en Castilla y León o la reforma laboral suponen también una mejora importante en la vida de las mujeres, sobre todo, en las más vulnerables.

P.— La pandemia ha tenido un impacto grande en muchos ámbitos de la sociedad, y ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar partido a favor de la conciliación. ¿Están las empresas preparadas? ¿Y las administraciones públicas?

R.— Cierto, la pandemia ha impactado de forma trascendental y en muchísimos casos de forma cruel, en todos los ámbitos de la sociedad. Pero, en realidad, las personas dependientes y menores se han visto muy afectadas por varios motivos. Tan afectados que incluso han puesto en cuestión, en seria cuestión diría yo, los modelos de cuidados de larga duración. Recordemos que en el caso de las personas mayores dependientes el modelo ha supuesto un coste demasiado alto. En la otra vertiente del problema de los modelos de cuidado está la necesidad y el derecho de conciliación. Y de conciliación corresponsable. Y es esta una cuestión que excede, desde mi punto de vista Sindical, la propia cuestión de cuidado. Las trabajadoras y los trabajadores tenemos derecho a conciliar. Los modelos y nuevas experiencias en materia de conciliación corresponsable, basados principalmente en reordenación de tiempos y jornadas, ... y readaptación y sintonización de los Sistemas de Servicios (Educación, Sanidad, Servicios Sociales...) y el mundo laboral, tratan de superar definitivamente la asignación del rol de cuidado a las mujeres, con el nefasto impacto laboral que para ellas tiene.

No solo en sus carreras profesionales, sino también en sus futuras vidas, como pensionistas. También son necesarias políticas sociales que dimensionen y refuercen los servicios públicos de calidad de amplia cobertura y acceso universal. Y, si es necesario, diseñar nuevos modelos que se adapten también a las exigencias de las transformaciones sociales y laborales. La conciliación corresponsable exige transformación, y sobre todo inversión. Y una gran dosis de perspectiva de género para respetar el derecho a cada una de las personas trabajadoras.

P.— ¿Cuentan con planes de igualdad, como marca la legislación?

Estimamos que no llega al 30% las empresas que cuentan con plan de Igualdad desarrollado y aprobado. En 2022 en torno a 700 empresas deben cumplir con la obligación»

La subida del Salario Mínimo que va a beneficiar a 190.000 asalariadas en Castilla y León supone una mejora importante en la vida de las mujeres, sobre todo en las más vulnerables»

R.— Mas de 200 empresas existentes en la región de entre 100 y 150 personas asalariadas deben contar ya con un plan de igualdad de forma obligatoria, en marzo de este año deberán incorporar otras 470 con plantillas de entre 50 y 100 personas trabajadoras, lo que supone que, en 2022, en torno a 700 empresas de Castilla y León deberán cumplir con la obligación, en el tiempo y forma que marca la normativa, pues su incumplimiento conllevará sanciones graves. Que está sucediendo. Estimamos que no llega al 30% las que cuentan con plan de Igualdad desarrollado y aprobado.

P.— La sensibilización está ayudando a atajar la violencia machista, pero a día de hoy, por desgracia se siguen contabilizando víctimas de esta lacra social. ¿Es suficiente el Pacto de Estado contra la violencia de género, o habría que adoptar otras medidas?

R.— No basta con dar estabilidad o permanencia al Pacto de Estado — que ya nació cojo porque no contenía medidas para el ámbito laboral — sino que debe aumentar su eficacia. Y para ello es muy importante detectar qué es lo que no está funcionando y dónde se debe hacer hincapié. Es imprescindible endurecer las penas y resarcir de forma adecuada a las víctimas, pero también allanar el camino que hace difícil la denuncia y la prueba en la vía jurisdiccional. Me preocupa seriamente el resurgir de corrientes ideológicas muy afines a postulados políticos ultraderechistas, de corte negacionista, cuyo impacto negativo sobre el respeto absoluto al Derecho Humano a la Igualdad por razón de Género, está teniendo clara influencia, sobre todo entre la población joven.

UTILIZA NUESTRA APP Y DISFRUTA DE SERVICIOS EXCLUSIVOS QUE MEJORAN TU EXPERIENCIA DE COMPRA

 **COMPRA
MANOS LIBRES**

 **PARKING**

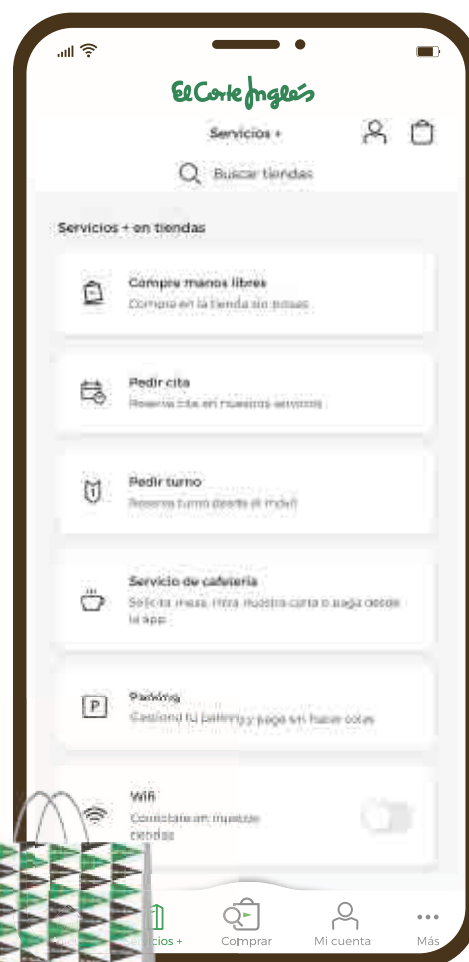
 **PIDE TURNO**

 **PROMOCIONES Y CUPONES**

 **PAGO CON MÓVIL**

 **CONSULTA TUS PEDIDOS**

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



Descárgala en:





Paula Prado, del Munia Panteras, Ángela Viciosa, del Vicky Foods, Jimena Laguna, del Caja Rural Aula, Belsay Escudero, del Crealia El Salvador y Sandra Calvo, del CD Parquesol. / J. C. CASTILLO

DEPORTE

Referentes deportivas para las niñas

Cinco jugadoras de clubes de élite de Valladolid reflexionan sobre el papel femenino en el deporte, y la necesidad de conseguir una mayor visibilidad

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

El Consejo Superior de Deportes cifró en un 49,1% el porcentaje de niñas que participan en campeonatos en edad escolar, muy cerca de la participación masculina aunque el porcentaje crece si miramos a nivel universitario, de un 45,1 al 54,9%. Cifras que requieren de un análisis más pormenorizado para saber por qué las niñas dejan de practicar deporte con el paso de los años. También invita a la reflexión la realidad en el deporte en los órganos de dirección. En las 65 federaciones deportivas, solo dos cuentan con mujeres al frente. Una de ellas es la de Salvamento y Socorrismo con la vallisoletana Isabel García de presidenta, y la otra es la de Remo con Asunción Loriente. Desde el 2014 el CSD obliga a que exista un porcen-

taje de representación femenina en sus juntas directivas u órgano similar para concurrir a las subvenciones ordinarias. Las mujeres ya consiguieron más medallas en Tokyo 2020, el pasado año, con 11 preseas por 7 de los hombres, a pesar de contar con menos integrantes.

La falta de visibilidad es la reflexión común de cinco representantes de clubes deportivos de Valladolid. Ellas practican hockey línea, rugby, atletismo, balonmano y fútbol, deportes de élite, que sin embargo en gran parte de las ocasiones, están al rebufo de otras disciplinas que practican los hombres. Para Belsay Escudero, jugadora cántabra que vive su primera temporada en el Crealia El Salvador, líder de la División de Honor B femenina, «es necesario darle más visibilidad no al rugby femenino, sino al depor-

te en sí que debería tener más visibilidad». A su juicio no es comprensible que «cuando empiezan las niñas en categorías inferiores no les incumbe desde pequeñas. Cualquier niña es libre de hacer deporte. Las mujeres siempre estamos metidas en deportes que no se ven bien para los niños».

En su caso siempre tuvo «el apoyo de todo el mundo. Por parte de mis padres también, que me digan que puedo seguir con ello». Escudero, que estuvo recientemente con las Leonas cree que este 8 de marzo «es un día muy importante. Nos marca, y si nos unimos todas marca a la mujer». En el Crealia El Salvador, afirma, «nos cuidan muy bien. Estoy muy cómoda, nos dan visibilidad por todos los lados: redes sociales, por la calle... se no está empujando a ver más».

Esa batalla también la vive Sandra Calvo, centrocampista madrileña del CD Parquesol, de la Liga Iberdrola, que ve fundamental este día porque «todas las mujeres estamos haciendo poquito a poco más logros para tener más visibilidad y que la mujer vaya a más». En su deporte el fútbol el papel femenino «está yendo a más. Nosotras estamos teniendo la suerte de estar viviendo un gran cambio», aunque hay déficit de visibilidad: «Es un tema complicado, nosotras estamos haciendo méritos para que nos patrocinen que es muy importante. Ayuda al equipo a conseguir más cosas para que estemos más a gusto». En la segunda división del fút-

bol nacional, las jugadoras naranjas agradecen al club que «nos cuida muy bien y estamos aprovechando la oportunidad en una categoría muy buena».

El atletismo a nivel de selección lleva años trabajando en la paridad en sus convocatorias para pruebas internacionales, algo que percibe Ángela Viciosa, una de las hijas del mítico Isaac, que sigue con éxito los pasos de su padre: «En el atletismo se nos apoya por igual. Estoy muy orgullosa, todas las competiciones se viven igual en chicas o chicos», indica. Aunque ve una excepción a la hora de visibilidad: «Si no televisan a la vez, los chicos que corren más salen más, aunque a veces sale en doble plano y se nos ve», señala Viciosa, medallista internacional en el medio fondo. Cree que en su deporte se ha ido avanzando porque «antes solo dejaban correr maratones a los chicos, hasta que una chica se coló. Hemos ido evolucionando», e invita a todas las mujeres a que todos los días «trabajemos para dar nuestra mejor versión, no solo el 8-M».

El Aula Caja Rural es el deporte vallisoletano en la categoría más alta. Brilla en la División de Honor, en la Liga Guerreras desde el 2013. Una de sus jugadoras, la extremo internacional juvenil en España, Jimena Laguna considera que este 8 de marzo «es muy importante porque tenemos más visibilidad, que los días normales no tenemos, tanto a nivel de «mujer deportista» como en su ámbito más personal.

Cree clave reivindicar esa falta de visibilidad porque «hace que los patrocinadores no se mojen con nosotras y que los sueldos no sean iguales». Y sobre todo cuando las Guerreras están viviendo un gran momento, y la Liga está creciendo mientras que la liga masculina «no es muy potente». En el club blanquiazul «es todo igualdad. Es verdad que las chicas estamos en División de Honor, pero se da el mismo trato a la masculina que a la femenina, aunque estemos en diferentes categorías», incide Laguna, que se muestra como espejo para la base: «Necesitan referentes y en el Aula que podemos significar mucho para ellas dentro de nuestro deporte».

Paula Prado, internacional con España en la selección de hockey línea es una pieza clave en el Munia Panteras. A pesar de que compete en un deporte de los calificados como minoritarios, en Valladolid sí tiene un gran respaldo. Vive este 8 de marzo «de manera importante y reivindicativa». En su caso echa en falta referentes porque «no hay nadie muy conocido en el mundo del hockey a nivel internacional, solo se ven figuras masculinas», a pesar del gran trabajo que se está realizando en las categorías inferiores. Aunque en el CPLV el trato «es bastante igualitario», desearía más apoyo del público: «Últimamente está mejorando, viene más gente a vernos. Hace unos años era impensable, pero falta mucho para que la gente vea que el deporte femenino es muy importante».

JORNADA DEL 8-M EN CASTILLA Y LEÓN

Las reivindicaciones llegan a todas las provincias este 8-M

La pandemia ha frenado el progreso hacia la igualdad efectiva, y será uno de los temas que se visibilicen en los actos de concentración, y manifestaciones convocados en todos los municipios de Castilla y León

D. M. ARRANZ / VALLADOLID

La Declaración Institucional de la FEMP con motivo de la conmemoración, el 8 de marzo, del Día Internacional de la Mujer, ha venido a recordar los 15 años transcurridos desde la aprobación en nuestro país de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un avance normativo que, según destaca la Declaración, ha permitido «normalizar conceptos como corresponsabilidad y conciliación, principio de presencia equilibrada, lenguaje no sexista, plan de igualdad, permiso de paternidad o protección frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo», entre otros. Se leerá en los actos convocados a las 12.00 horas en las subdelegaciones de Gobierno, con un minuto de silencio en memoria de las víctimas de la violencia de género.

El texto, que también señala el peso negativo que la pandemia ha supuesto sobre el progreso hacia esa igualdad efectiva, ha sido distribuido desde la Federación a todos los Ayuntamientos, Diputaciones, de nuestro país, a los que invi-



Concentración en Palencia junto al Monumento a la Mujer, en una jornada de 8 de marzo previa a la pandemia. / I.C.A.L.

ta a adherirse, para avanzar en una reconstrucción con más equidad y a la recuperación de los avances frenados por la Covid en igualdad de género. Al igual que en años anteriores, la Declaración Institucional de este año incluye una serie de reconocimientos entre los que figuran, por ejemplo, el reconocimiento del trabajo no remunerado como «pilar fundamental de la respuesta a la pandemia» y su visibili-

zación y valoración como tal; o la necesidad de intensificar políticas encaminadas a fomentar el empleo y el emprendimiento, la educación en igualdad de oportunidades, la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información y el apoyo a las mujeres que viven en el ámbito rural.

MANIFESTACIONES

Colectivos de mujeres han convo-

cado en las nueve capitales de provincia de la Comunidad y en varios municipios concentraciones y actos de reivindicación de los derechos de las mujeres en esta jornada de 8 de marzo. Además, se programan actividades más lúdicas, con ese matiz feminista, o expositivas, para profundizar en el papel relevante de la mujer. Los sindicatos también celebrarán actos propios en esta jornada.

Agenda

- **ÁVILA.** Manifestación desde las 19 horas desde el Mercado Grande al Mercado Chico.
- **BURGOS.** Manifestación desde las 20 horas desde la Plaza del Cid a la Plaza Mayor.
- **LEÓN.** A las 19 horas manifestación desde la Glorieta de Guzmán.
- **PALENCIA.** Manifestación a las 20h. desde la Estatua de la Mujer en la Plaza Mayor.
- **SALAMANCA.** Manifestación a las 19 h. desde la Plaza de la Concordia.
- **SEGOVIA.** A las 12.30 horas acto institucional en la Casa de la Lectura. A las 19.00 horas manifestación desde la Plaza de San Martín al Azoguejo.
- **SORIA.** A las 19.00 horas manifestación desde la Plaza Mayor. A su llegada instalación participativa 'Memoria y genealogía feminista' y 'Micro Abierto'.
- **VALLADOLID.** A las 11.00 horas acto institucional en el Ayuntamiento, lectura del manifiesto. A partir de las 19.30 horas manifestación desde Plaza de Fuente Dorada.
- **ZAMORA.** Manifestación a las 19 horas desde la Plaza de la Marina.

Gracias con vosotras...

siempre es posible 8 de marzo

Logos: DPUTACIÓN ZAMORA, Pacto a Estado, HOY IMPULS, Servicios Sociales, Junta de Castilla y León



AVAN ZAMOS CON LA IGUAL DAD

DÍA INTERNACIONAL DE
LA MUJER 8 DE MARZO

