

Actualidad Mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

23
junio
2025



23
junio
2025

ÍNDICE

Buenas prácticas	4
Foros, eventos, convocatorias	10
Publicaciones	14
Dirección General de la Mujer: Reuniones y jornadas	22
Recomendaciones literarias	24
Próximas convocatorias y eventos	25
Agenda de trabajo de la Dirección General de la Mujer	26



 **Junta de
Castilla y León**

CRÉDITOS
Actualidad Mujer
Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades
Gerencia de Servicios Sociales
Publica: Dirección General de la Mujer

La Junta de Castilla y León concede nuevos distintivos ‘Óptima Castilla y León’ a empresas y entidades de la comunidad

La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, ha concedido diez nuevos distintivos ‘Óptima Castilla y León’ a empresas y entidades de la comunidad por su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación en el ámbito laboral.

El distintivo ‘Óptima Castilla y León’ reconoce a aquellas entidades que, además de cumplir las obligaciones legales, adoptan voluntariamente medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión y en la organización de los recursos humanos para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

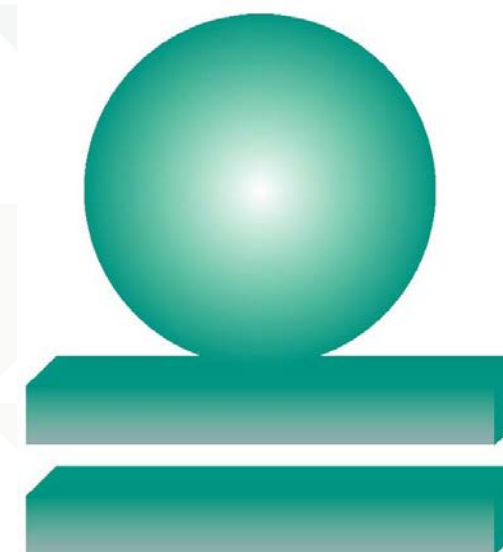
Las diez nuevas empresas reconocidas con el galardón Óptima CyL son: Grupo Render Industrial Ingeniería y Montaje SL; Villa Santa Teresa en Gotarrendura. Esclavas de la Virgen Dolorosa; Eulen Servicios Sociosanitarios S.A.; Asociación Unión y Progreso Mujer Romaní; CK Senior Gestión S.L.; Desarrollo de Estrategias Exteriores S.A.; Empresa de Servicios Cordero Maestro SL; Mestolaya SL; Hermanas Josefinas de la Santísima Trinidad y Ambulancias Rodrigo S.L.U.



Con este distintivo, se trata de fomentar una cultura organizacional más inclusiva e igualitaria en el ámbito laboral y permite a las empresas y entidades visibilizar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres hacia toda la sociedad. También les permite acreditar dicha condición en procedimientos administrativos como subvenciones, ayudas públicas y contratos administrativos que promueva la Administración de Castilla y León cuando así esté previsto.

La vigencia del reconocimiento es de dos años, renovable previa verificación de sus actuaciones en materia de igualdad.

Desde su creación en el año 2002, más de 200 empresas y entidades de la comunidad han sido distinguidas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.



ÓPTIMA
Castilla y León



Nueva edición de los premios STEM Talent Girl Castilla y León

El día 20 de junio la directora general de la Mujer participó en la Gala de la V edición de los Premios STEM Talent Girl 2025 que se celebró en la sede de la Universidad Europea Miguel de Cervantes en Valladolid.

El programa STEM Talent Girl de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y la Fundación ASTI, con el apoyo de la Consejería de Educación, tiene como objetivo incrementar y desarrollar las vocaciones científicas y tecnológicas de las jóvenes de nuestra comunidad desde la ESO hasta la Universidad a través de mentorías, orientación, prácticas y becas para realizar prácticas en empresas extranjeras. A lo largo de ocho meses, las participantes acceden a talleres, visitas y encuentros con mujeres profesionales que las acompañan en su desarrollo académico y profesional. En esta edición, la novena, el programa ha contado con el respaldo de más de 500 mentoras STEM.

Con estos premios se quiere reconocer a las mejores estudiantes del programa STEM Talent Girl de secundaria obligatoria, bachillerato y universidad, así como a centros educativos, medios de comunicación, empresas, mentoras y mujeres profesionales del área STEM que impulsan la presencia de las mujeres en estas áreas.

Para la concesión de los premios a las alumnas se valoran aspectos como la calidad del video de presentación de la candidatura, la competencia en comunicación, su trayectoria en el programa, evidencias de rendimiento académico y de impacto en la comunidad, difusión del propio programa y la inspiración para otras alumnas

En la edición 2025, las alumnas galardonadas han sido:

Mejor Alumna de 1º-2º ESO: Noa García Elvira (Soria). Colegio Trilema

- 1ª Mención de Honor: Elisa Amor Martínez (León). IES Ordoño II
- 2ª Mención de Honor: Silvia Xiyao Cuesta Wu (Valladolid). Colegio Nuestra Señora del Pilar.

Mejor Alumna de 3º-4º ESO: Inés Sánchez Sánchez (Ávila). IESO Villa de Sotillo.

- 1ª Mención de Honor: Alejandra Lorenzo Tirado (Palencia). IES Alonso Berruguete.
- 2ª Mención de Honor: Lola Alonso Peral (Palencia). IES Jorge Manrique.

Mejor Alumna de Bachillerato: Carmen Vico Guerra (Valladolid). IES Zorrilla.

- 1ª Mención de Honor: Andrea Lorenzo Tirado (Palencia). IES Alonso Berruguete.
- 2ª Mención de Honor: Lucía Contreras Marín (Burgos). IES Cardenal López de Mendoza.



Mejor Alumna Universitaria: Marina Alonso Balbuena (León). Universidad de León.

- 1ª Mención de Honor: María Muñoz de Luna Peñas (Valladolid). Universidad de Valladolid.

- 2ª Mención de Honor: Celia Soledad Abajo Belinchón (Valladolid). Universidad de Valladolid.

En el ámbito profesional e institucional, también se otorgaron los siguientes reconocimientos:

Premio al Centro Educativo con Mayor Compromiso STEM: Colegio Don Bosco Salesianos León.

Premio Comunicación STEM: Diario El Mundo (Periodismo por la educación en igualdad).

Premio al Impacto STEM en el Entorno Rural: Fundación GESTAMP.

Premio al Fomento Empresarial de las STEM: Curia Spain SA.

Premio a la Mejor Mentora: Sylvia Coca Herrero.

Premio Trayectoria STEM: Esther de Gaspar y Simón



II Jornada Nacional de Mujeres en Ingeniería Informática

La segunda edición de la Jornada Nacional de Mujeres en Ingeniería Informática se celebrará el viernes 27 de junio de 2025 en Santiago de Compostela. El evento es organizado por el Grupo de Mujeres en Ingeniería Informática, del Consejo de Colegios de Ingeniería Informática, y contará con un formato mixto que incluye ponencias, mesas redondas y la entrega del Premio Ángela Ruiz-Robles un reconocimiento a la trayectoria profesional en el sector femenino de la informática.

El programa abordará temas clave como la visibilidad de las mujeres en tecnología, el progreso de sus trayectorias profesionales y los desafíos actuales para alcanzar la igualdad en el sector informático.

Se presentarán debates centrados en la brecha de género, liderazgo y estrategias para crear entornos laborales más inclusivos, ofreciendo espacios de reflexión y aprendizaje orientados a promover un mayor equilibrio de género.



Además de su faceta divulgativa y formativa, la jornada pretende servir como punto de encuentro para profesionales, instituciones y asociaciones vinculadas a la ingeniería informática, fomentando la colaboración y el diseño de futuras iniciativas que impulsen el talento femenino en tecnología. El formato dinámico busca reforzar el carácter inspirador del evento y consolidarlo como una referencia nacional en este ámbito.



SEGUNDA EDICIÓN JORNADA NACIONAL MUJERES EN INGENIERÍA INFORMÁTICA

27 de junio de 2025

Hotel OCA Puerta del Camino

Santiago de Compostela



**INGENIERÍA
INFORMÁTICA**
CONSEJO GENERAL DE
COLEGIOS PROFESIONALES • CCII



V Congreso Internacional de Formación Permanente sobre Feminismo Digital

El V Congreso Internacional de Formación Permanente sobre Feminismo Digital, titulado “Los Derechos de las Mujeres en la era de Internet”, se celebrará los días 30 y 31 de julio en modalidad virtual. Este congreso reúne a profesionales de diversas disciplinas para reflexionar sobre los retos y oportunidades que plantea el entorno digital en relación con los derechos de las mujeres. El congreso está dirigido a un público amplio y multidisciplinar, incluyendo a docentes, investigadoras/es y estudiantes de áreas como Derecho, Ciencias Sociales, Educación, Ingeniería, Comunicación, Informática, Psicología, Criminología, Filología o Filosofía.

Entre las temáticas centrales del congreso se encuentran cuestiones tan actuales como los sesgos de género en la inteligencia artificial, la brecha digital que afecta a mujeres en contextos diversos, las transformaciones del teletrabajo, la violencia de género en entornos digitales, la representación audiovisual de las mujeres en redes sociales, así como el impulso de la innovación docente con perspectiva feminista.

Estas líneas de trabajo buscan visibilizar y analizar cómo las tecnologías, al tiempo que ofrecen nuevas posibilidades, reproducen o intensifican desigualdades de género preexistentes.



+info

V CONGRESO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN PERMANENTE

Feminismo Digital

Los Derechos de la Mujeres en la era de Internet

30 y 31 de julio de 2025

Evento Virtual

La participación en el congreso será 100% online



Índice Global de Brecha de Género 2025

El Índice Global de Brecha de Género evalúa anualmente el estado actual y la evolución de la paridad de género en cuatro dimensiones clave (subíndices): Participación Económica y Oportunidades, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político. Mide las puntuaciones en una escala de 0 a 1 y permite comparaciones entre economías para identificar las políticas más eficaces para cerrar las brechas de género.

Las principales conclusiones indican que la brecha de género global en 2025 para las 148 economías incluidas en esta edición del índice se sitúa en un 68,8% de cierre. Si se considera el conjunto constante de 145 economías incluidas tanto en la edición de este año como en la del año pasado, la brecha de género global se redujo en +0,3 puntos porcentuales en 2025, pasando del 68,4% en 2024 al 68,8% en 2025.

Al considerar el conjunto constante de 100 economías cubiertas de forma continua desde la edición de 2006, la brecha se ha reducido en 0,4 puntos porcentuales, pasando del 68,6 % en 2024 al 69,0% en 2025. Según el ritmo de progreso colectivo de estas 100 economías, se necesitarán 123 años para alcanzar la paridad plena a nivel mundial.

El Índice Global de Brecha de Género 2025 muestra que ninguna economía ha alcanzado aún la plena paridad de género. Islandia (92,6%) sigue liderando el Índice Global de Brecha de Género, ocupando el primer puesto durante 16 años consecutivos, y es la única economía que ha cerrado más del 90% de su brecha de género desde 2022. En esta edición, cada una de las 10 economías mejor clasificadas ha cerrado al menos el 80% de sus brechas de género, las únicas economías en hacerlo.

Europe

Economy	Rank		Score
	Regional	Global	
Iceland	1	1	0.926
Finland	2	2	0.879
Norway	3	3	0.863
United Kingdom	4	4	0.838
Sweden	5	6	0.817
Republic of Moldova	6	7	0.813
Germany	7	9	0.803
Ireland	8	10	0.801
Estonia	9	11	0.799
Spain	10	12	0.797
Denmark	11	14	0.791
Switzerland	12	17	0.785
Lithuania	13	19	0.783
Latvia	14	21	0.778

El camino hacia la plena paridad de género varía según los cuatro subíndices. Entre las 148 economías incluidas en el índice de 2025, la brecha de género en salud y supervivencia se ha reducido en un 96,2%, la brecha de logros educativos en un 95,1%, la brecha de participación y oportunidades económicas en un 61,0% y la brecha de empoderamiento político en un 22,9%.

Hasta la fecha, el mayor progreso hacia la paridad de género se ha observado en las áreas de Participación Económica y Oportunidad, así como en Empoderamiento Político. Sin embargo, estas dos dimensiones siguen presentando las mayores brechas pendientes de cerrar. En las 19 ediciones del índice, el Empoderamiento Político ha experimentado, con diferencia, la mayor mejora, con una reducción de la brecha de 9,0 puntos porcentuales (del 14,3 % en 2006 al 23,4% en 2025) entre las 100 economías incluidas continuamente en cada edición. Al mismo tiempo, al ritmo actual, aún se necesitarán 162 años para cerrar completamente esta brecha. De igual manera, la brecha de Participación Económica y Oportunidad se ha reducido en +5,6 puntos porcentuales durante el mismo período, del 55,1 % en 2006 al 60,7% en 2025, y se proyecta que la paridad plena tardará otros 135 años si persisten las tendencias actuales.

Europa sigue en el ranking con tres cuartas partes de la brecha de género regional cerradas (75,1%), a pesar de que el desempeño es algo desigual entre las 40 economías del bloque. Con el tiempo, Europa ha reducido su brecha general en 6,3 puntos porcentuales y su brecha económica en 8,6 puntos desde 2006.

A pesar de tener la cuarta puntuación más alta (68,4%) entre las ocho regiones en Participación Económica y Oportunidad, más de un tercio (37,5%) de las economías europeas han cerrado tres cuartas partes de su brecha económica. Con el tiempo, la región ha reducido la disparidad de género en la representación general de la fuerza laboral en 7,8 puntos porcentuales.

Por su parte, España ocupa el 12º lugar a nivel global y el 10º lugar a nivel europeo con un índice de brecha de género de 0,797, lo que significa que España ha cerrado aproximadamente el 79,7% de su brecha de género total.



Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2024

El videojuego español mantiene el ritmo de crecimiento económico y de creación de puestos de trabajo y prevé seguir esa tendencia de aquí a 2027, si bien la participación de mujeres en el sector laboral permanece estancada en un 26%, un porcentaje que contrasta con el número de jugadoras, que es del 50%.

Así lo refleja la undécima edición del 'Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos 2024', publicado por DEV, Asociación Española de Empresas Productoras y Desarrolladoras de Videojuegos, en el que se pide fomentar la incorporación de las jóvenes al sector, especialmente de mujeres, a pesar de que su participación (26%) se sitúa por encima de la media europea (24,5%).

En cuanto a los empleos directos del sector del videojuego español, el 11% de profesionales ocupan puestos directivos, y de ellos algo más de un 24% son mujeres.

En cuanto a la presencia de mujeres por departamento, los perfiles de arte 2D (13,6%) y 3D (11,7%) son los que cuentan con mayor representación femenina. En cambio, los porcentajes descienden en áreas como gestión y administración de empresas (8%) y marketing y distribución (4,4%). Una noticia positiva es el incremento en el número de programadoras en comparación con el Libro Blanco del año pasado.

Crece en 13 puntos el porcentaje de estudios que no tiene políticas para fomentar la diversidad y la igualdad de género (64%). Este hecho se debe al aumento de respuestas de estudios más pequeños, donde hemos constatado la ausencia de estos protocolos. El 74% de los estudios de menos de 5 empleados no implementa estas políticas. En estudios de 6 a 10 empleados la cifra desciende hasta el 55%. En cambio, el 53% de estudios de más de 11 empleados sí que cuenta con una normativa para favorecer la igualdad y la diversidad.

Un caso similar se da con los estudios que no cuentan con protocolos para denunciar los abusos o los casos de discriminación en los estudios, que pasan del 36% al 46%. El 59% de los estudios de menos de 5 empleados no cuenta con estas salvaguardas. Por contra, los estudios de 6 a 10 empleados (66%) y de más de 11 empleados (73%) cuentan con una mayor implementación de estas medidas.



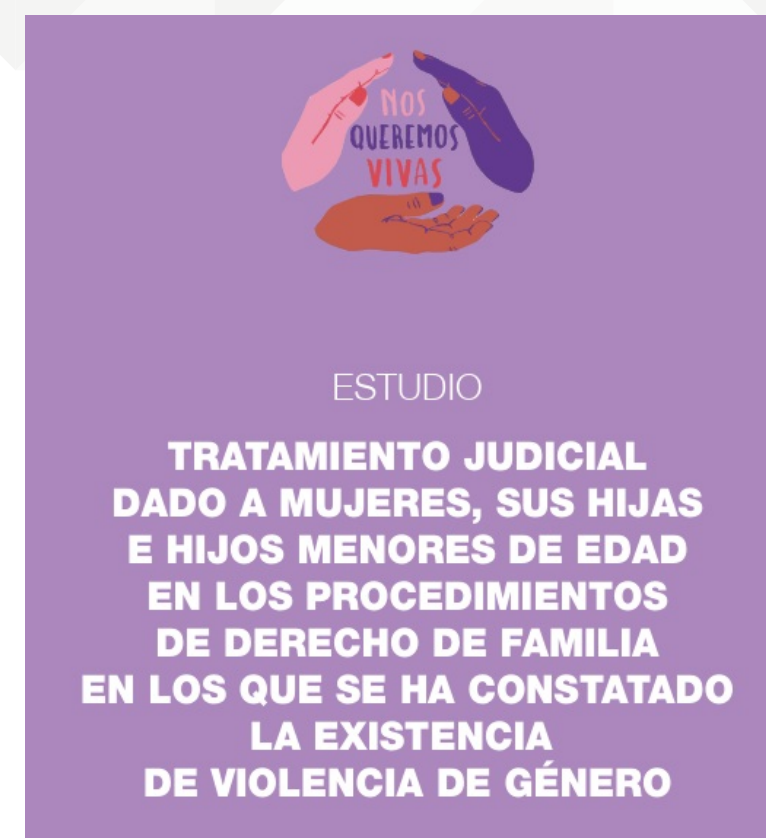
Tratamiento Judicial dado a Mujeres, sus Hijas e Hijos y Menores de Edad en los Procedimientos de Derecho de Familia en los que se ha Constatado la Existencia de Violencia de Género

La Asociación de Mujeres Juristas Themis ha elaborado este estudio que examina 1.178 resoluciones judiciales dictadas en apelación y casación entre 2022 y 2023 por tribunales de todo el Estado. Todas las resoluciones analizadas corresponden a procedimientos en los que existía una denuncia por violencia de género. Sin embargo, solo en el 29,82% de las sentencias se hace mención explícita a dicha violencia. Este dato revela una tendencia preocupante a resolver los casos ignorando la existencia de relaciones asimétricas marcadas por el maltrato.

En cuanto a la protección de la infancia, el informe pone de manifiesto que en el 88,62% de los casos no se adoptaron medidas para suspender o limitar la patria potestad del progenitor violento. Aún más alarmante, en un 9,6% de los casos se otorgó la custodia exclusiva al padre denunciado o incluso condenado por violencia machista. La custodia compartida, que está legalmente prohibida cuando hay indicios fundados o un procedimiento penal por violencia de género (artículo 92.7 del Código Civil), se estableció en el 10,11% de las resoluciones, lo que evidencia una infracción sistemática de la ley.

Solo en el 18,01% de los casos se suspendieron o no se fijaron visitas con el progenitor violento, a pesar de que esta medida está prevista como norma general cuando existe riesgo para la integridad de niñas, niños y adolescentes. En la mayoría de las sentencias no se justificó por qué se mantenía el contacto, ni se tuvo en cuenta el posible daño psicológico ni la voluntad de los menores.

A pesar de que el SAP ha sido rechazado por la comunidad científica nacional e internacional y excluido explícitamente por la Ley Orgánica 8/2021 de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, sigue apareciendo en el 3,48% de las resoluciones analizadas



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

El 17 de junio se celebró la XII reunión de la Red de Titulares de Centros y Servicios de Atención a Víctimas de Violencia de Género de Castilla y León con el objetivo de revisar y fortalecer los protocolos de atención a mujeres víctimas de violencia de género. La reunión fue inaugurada por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Isabel Blanco, que destacó la importante labor que realizan los centros de emergencia, casas de acogida y servicios de atención dual con las mujeres que, por su situación de violencia de género, tienen que acudir a estos centros en los que se les facilita un alojamiento seguro y una atención integral para su recuperación.

Durante la sesión, se abordó la realidad de los nuevos perfiles de usuarias, marcados por situaciones cronificadas de exclusión social, irregularidad administrativa, escasa red de apoyo, desconocimiento del idioma y dificultades para alcanzar la autonomía. En la reunión se concretaron las futuras líneas de trabajo, entre las que se encuentran la revisión de los protocolos de ingreso en los centros, la actualización de los Reglamentos de Régimen Interior para establecer procedimientos disciplinarios claros y la creación de grupos de trabajo presenciales para abordar los temas prioritarios.



Conferencia Sectorial de Igualdad

El miércoles, 1 de junio, se celebró una nueva Conferencia sectorial de Igualdad a la que asistió la directora general de la Mujer, M^a Victoria Moreno, en representación de la Comunidad de Castilla y León. En la reunión se recabó el informe favorable del pleno para la elaboración de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas LGTBI+y se sometió a votación la constitución de un Grupo de Trabajo con el objetivo de abordar la preparación, diseño, evaluación y seguimiento de dicha estrategia.

También se sometió a votación, si bien no logró la mayoría necesaria para ser aprobado, el documento que regula el procedimiento básico para la acreditación de las situaciones de violencias sexuales para acceder a prestaciones y recursos estatales. La mayoría de las CC.AA. presentes manifestaron la necesidad de seguir trabajando en el documento, antes de ser aprobado definitivamente, para garantizar la calidad del servicio que se presta a las mujeres víctimas de violencia sexual.

En el último punto del orden del día se expusieron las conclusiones y recomendaciones de los Comités de crisis celebrados los días 1 de diciembre de 2024 y 5 mayo de 2025. Los comités de crisis se convocan, en el seno de la Conferencia sectorial de Igualdad, cuando en un período de un mes se producen 5 o más feminicidios al considerar que, ante tales circunstancias, existe un repunte de la violencia contra las mujeres.



Mujeres y ejemplaridad en la historia

Rosa María Alabrús

Este libro frece un análisis sobre cómo se ha construido la figura femenina ejemplar a lo largo de diferentes épocas y contextos culturales. Este obra contribuye de manera significativa al debate contemporáneo sobre el papel de las mujeres en la historia, ofreciendo herramientas para repensar su representación en el imaginario colectivo y en la historiografía.



23 AL 29 DE JUNIO

Taller online "Prevención en el ámbito rural".



+info

27 DE JUNIO

II Jornada Nacional de Mujeres en Ingeniería Informática.



+info

1 DE JULIO

XXXIV Premios FEDEPE.



+info



26 DE JUNIO

Reunión con la Asociación de Profesionales de Consultoría (APC) de Género.



23
junio
2025

