

# Actualidad Mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER  
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**16**  
febrero  
2026



**16**  
**febrero**  
**2026**

## ÍNDICE

Buenas prácticas	4
Foros, eventos, convocatorias	6
Publicaciones	14
Dirección General de la Mujer: Reuniones y jornadas	18
Recomendaciones literarias	20
Próximas convocatorias y eventos	21



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

## Iguals pero diferentes


La campaña “Iguals pero diferentes”, impulsada por CERES, pone el foco en una realidad habitualmente invisibilizada del medio rural: la desigualdad no siempre se corrige tratando a todas las personas de la misma manera.

En el sector agrario, donde las mujeres representan el 26,8% de la población activa, las condiciones laborales siguen estando diseñadas mayoritariamente desde un modelo masculino que no tiene en cuenta las diferencias físicas, sociales y organizativas que afectan de forma específica a las mujeres del campo.

La campaña subraya cómo factores como la división sexual del trabajo, la falta de equipos y herramientas adaptadas a la fisonomía femenina, la escasa atención a etapas como la maternidad o la menopausia, y la persistencia de estereotipos de género y micromachismos, incrementan los riesgos laborales y limitan el reconocimiento del trabajo que realizan las mujeres rurales. Estas desigualdades no solo afectan a su salud y seguridad, sino también a su visibilidad profesional y a sus oportunidades de desarrollo.

“Iguals pero diferentes” propone un cambio de mirada: reconocer las diferencias para garantizar derechos reales, apostando por una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, por la formación y la concienciación en el sector agrario, y por entornos de trabajo más inclusivos y corresponsables.


**1 DE CADA 4 PERSONAS ACTIVAS EN EL SECTOR AGRARIO ESPAÑOL ES MUJER**



**26'8 %**  
mujeres

**73'2 %**  
hombres





\*Fuente: Diagnóstico de la mano de obra agraria con perspectiva de género (2021). Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de España.


  
**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

**Creencias generalizadas** sobre las características, atributos y roles que se consideran apropiados para hombres y mujeres.

Estos estereotipos pueden **limitar las oportunidades y la percepción** de habilidades de cada género.

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR AGRARIO**

- 1. Protección de la Maternidad, Lactancia y Menopausia**
  - Adaptación de tareas según las necesidades.
  - Evitar exposición a agentes químicos y biológicos peligrosos.
- 2. Ergonomía y Herramientas adecuadas**
  - Usar Ropa y Equipos Ergonómicos adaptadas a la fisonomía femenina.
  - Mantenimiento adecuado de herramientas para reducir esfuerzos.
- 3. Condiciones de Trabajo Seguras**
  - Fomenta la adopción de posturas adecuadas para evitar lesiones.
  - Planificar pausas y rotación de tareas para prevenir trastornos por movimientos repetitivos.
- 4. Formación y Concienciación.**
  - Ofrecer formación sobre riesgos laborales específicos para mujeres en el sector agrario.
  - Acabar con roles, estereotipos y micromachismos.
  - Fomentar la corresponsabilidad y un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

  
**ROLES DE GÉNERO**

**Expectativas y comportamientos** que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

En el **contexto agrario**, estos roles pueden determinar quién realiza ciertas tareas, cómo se distribuyen las responsabilidades y qué oportunidades tienen las personas.



## X Convocatoria del Concurso de Buenas Prácticas Locales contra la Violencia sobre las Mujeres

La X edición del Concurso de Buenas Prácticas Locales contra la Violencia sobre las Mujeres correspondiente al año 2025-2026 tiene el objetivo de fomentar el intercambio de experiencias y reconocer las actuaciones más eficaces e innovadoras llevadas a cabo por las entidades locales en las siguientes cuatro áreas:

- Ruptura del silencio: sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres. Se podrán presentar aquellas iniciativas dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las conductas violentas y que faciliten la toma de conciencia sobre la magnitud de la violencia contra las mujeres y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y de sus hijos e hijas.
- Mejora de la respuesta institucional a través de la coordinación y el trabajo en red, entre las autoridades y organismos responsables. Se podrán presentar aquellas medidas dirigidas a mejorar la respuesta institucional a todos los niveles, maximizando el uso y la accesibilidad de los recursos disponibles, promoviendo recursos de apoyo en el ámbito local, perfeccionando los protocolos de actuación y de comunicación entre los diferentes agentes intervinientes con el fin de evitar el riesgo de victimización secundaria y mejorando la confianza de las víctimas en las instituciones.

- Asistencia, ayuda y protección a las mujeres víctimas de la violencia machista, y a sus hijos e hijas. Se podrán presentar las actuaciones dirigidas a dar atención, apoyo y acompañamiento a todas las mujeres que sufren violencias machistas, y a sus hijas e hijos.
- Impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la una respuesta especializada e integral a las mujeres víctimas. Se podrán presentar las actuaciones dirigidas a la formación especializada de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de prevención, detección, atención y reparación de las víctimas.

El plazo de admisión de propuestas de buenas prácticas finaliza el 9 de marzo. Los proyectos deberán reflejar acciones efectivas en cualquiera de las áreas de actuación, considerando criterios como impacto, innovación, sostenibilidad, enfoque de género e interseccionalidad.

Este concurso es una oportunidad para que los municipios muestren su compromiso, compartan experiencias y sirvan de ejemplo para otros territorios, reforzando la acción local en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.



+info



## Curso: Igualdad retributiva en las organizaciones laborales

Fundación Mujeres continúa en 2026 con el servicio gratuito de asesoramiento en materia de igualdad a las administraciones públicas, empresas y otras entidades del ámbito laboral (ONGs, fundaciones, cooperativas, entre otras), a través del Proyecto ALICIA. Activando la igualdad.

Este servicio ofrece apoyo en múltiples ámbitos clave para incorporar la perspectiva de género en la gestión organizativa. En este sentido, tratamos temas como la igualdad salarial, la conciliación y la corresponsabilidad, la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, los procesos de selección y promoción con perspectiva de género y el uso de una comunicación inclusiva. Además de asesorar en el diseño e implantación de planes y medidas de igualdad.

En este sentido, el curso “Igualdad retributiva en las organizaciones laborales”, que tendrá lugar del 5 al 25 de marzo, tiene como objetivo aportar herramientas prácticas y conocimiento especializado sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los sistemas retributivos de empresas, administraciones públicas y otras organizaciones.

Ofrece una formación online de 20 horas dirigida a responsables de recursos humanos, profesionales de igualdad y personas involucradas en la gestión laboral que desean comprender mejor las obligaciones y beneficios de la igualdad salarial.

La iniciativa se centra en explicar las responsabilidades legales y las estrategias que pueden adoptar las organizaciones para reducir las brechas salariales entre mujeres y hombres, promoviendo sistemas de remuneración más equitativos y transparentes. A través de este curso, las personas participantes podrán conocer los principales conceptos, marcos normativos y buenas prácticas que facilitan la eliminación de desigualdades retributivas basadas en el género.



+info

**Alicia**  
Activando la IGUALDAD

05 AL 25 DE MARZO DE 2026

**Curso**  
**Igualdad retributiva en las organizaciones laborales**

**CONTENIDOS**

- **Módulo 1:** Igualdad retributiva
- **Módulo 2:** la identificación de las desigualdades retributivas.
- **Módulo 3:** La introducción de las perspectiva de género en el sistema retributivo

**DIRIGIDO A**  
Personal de las Administraciones Públicas, empresas y otras organizaciones laborales

**INFORMACIÓN**  
diagnosticos@fundacionmujeres.es

## 4º Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte

El 4.º Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte se celebrará el 5 de marzo, como un espacio de encuentro para reconocer, visibilizar y potenciar la participación de las mujeres en el sector del transporte y la movilidad en España. Este congreso, promovido por la Asociación Nacional de la Mujer en el Transporte “Impulsoras del Transporte” con la colaboración de Difundalia, reúne a profesionales, líderes, empresarias y personas interesadas en debatir los retos y oportunidades que enfrentan las mujeres en una industria tradicionalmente dominada por hombres.

Dentro de su programa previsto, el evento abordará cómo las mujeres perciben y transforman el sector, con mesas sobre “El transporte visto por las mujeres” y “Análisis del camión por la mujer”, además de espacios para el reconocimiento de trayectorias destacadas a través de los Premios Impulsoras, que honran a quienes han demostrado liderazgo, innovación, compromiso social y promoción de la igualdad de género en la cadena de valor del transporte.

El congreso no solo subraya la presencia creciente de las mujeres en distintos ámbitos del transporte, sino que también pone el foco en la importancia de generar estrategias que faciliten el acceso, la formación y la promoción profesional femenina dentro de un sector que aún enfrenta desafíos de equidad y diversidad.

Al integrar voces diversas y experiencias territoriales, el evento busca reforzar el papel de las mujeres como agentes de cambio en la modernización y sostenibilidad del transporte.

Con un enfoque que combina debate profesional, visibilidad de experiencias y reconocimiento de logros, este congreso se configura como una plataforma de referencia para avanzar hacia una industria del transporte más inclusiva y equitativa, donde las mujeres no solo sean protagonistas de su propio desarrollo profesional, sino también impulsoras de nuevas formas de liderazgo y colaboración en el sector.



+info

5 DE MARZO 2026

4º Congreso Nacional de la  
MUJER



en el TRANSPORTE

## Curso de “Transformación Digital y Digitalización”

En el marco del programa Desafío Mujer Rural, se organiza la segunda edición del curso de “Transformación Digital y Digitalización” para emprendedoras y empresarias del medio rural, una iniciativa cuyo objetivo es dotar a las mujeres de los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias para aprovechar la transformación digital en sus proyectos de emprendimiento o empresas y fomentar la digitalización de los negocios, promoviendo la visibilidad, la inclusión, la competitividad, el empoderamiento y la sostenibilidad a través de un enfoque de género en un entorno digitalizado. Detectando así nichos de empleo a nivel laboral, promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Se desarrollarán y potenciarán conocimientos como: transformación digital y digitalización, aplicación de las herramientas tecnológicas en el proceso de emprendimiento y en la gestión de procesos, entre otros.

El curso se impartirá en formato online a través de la Plataforma de Formación Desafío Mujer Rural durante aproximadamente 1 mes e incluirá cuatro talleres temáticos, asesoramiento individual y grupal.

Fecha de inscripción: Hasta el 22 de febrero.

Modalidad: Online.

Destinatarias: Emprendedoras con idea de negocio concreta y empresarias, del medio rural.

Fecha de realización: Del 27 de febrero al 25 de marzo.



**Desafío Mujer Rural**

## II Curso de Transformación Digital

Del 27 de febrero al 25 de marzo de 2026

Inscripciones del 13 al 22 de febrero



## Atlas de la Desigualdad: Radiografía de la Brecha de Género en la Geografía Académica Española

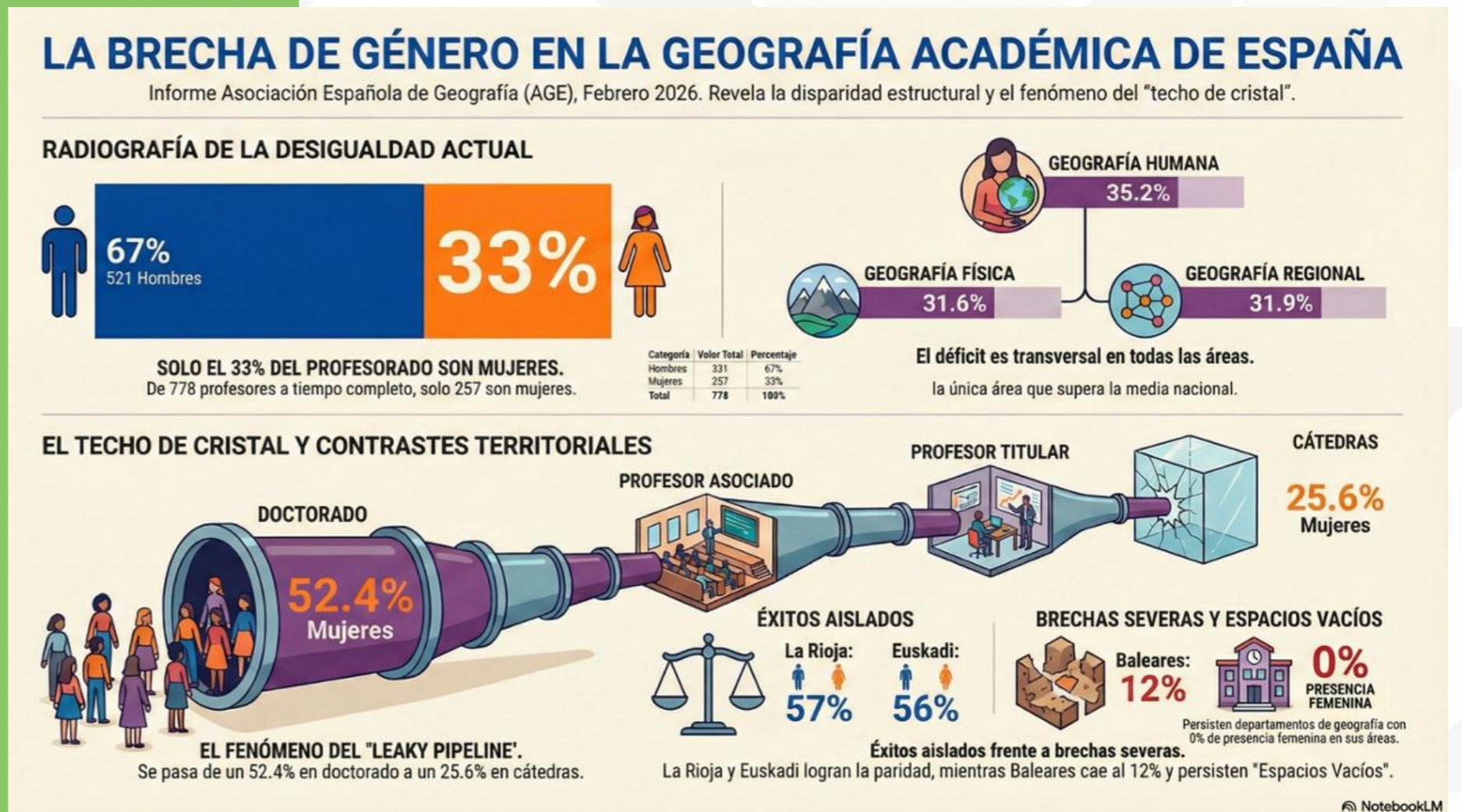
El Informe de la Asociación Española de Geografía (AGE) ofrece una radiografía precisa de la brecha de género en la geografía académica en España, evidenciando una desigualdad estructural todavía muy alejada de la paridad.

Según los datos recogidos, solo el 33% del profesorado universitario de Geografía son mujeres, frente a un 67% de hombres. De un total de 778 docentes a tiempo completo, únicamente 257 son profesoras, una cifra que se sitúa muy por debajo del objetivo de paridad del 50%.

El análisis muestra que esta infrarrepresentación femenina es transversal a todas las áreas de la disciplina. En Geografía Humana, las mujeres representan el 35,2%, mientras que en Geografía Física y Análisis Geográfico Regional el porcentaje desciende hasta el 31,6 % y el 31,9%, respectivamente.

Además, el informe identifica zonas de exclusión, con departamentos donde la presencia femenina es nula, especialmente en áreas más técnicas, lo que revela la existencia de barreras persistentes en determinados contextos académicos.

Uno de los hallazgos más significativos es el llamado “efecto tijera” o leaky pipeline: aunque las mujeres constituyen el 52,4% del alumnado de doctorado, su presencia cae progresivamente hasta situarse en solo un 25,6% en las cátedras, lo que pone de manifiesto un claro techo de cristal en la carrera académica.



## La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias

El estudio “La brecha retributiva entre mujeres y hombres: causas, evolución y consecuencias”, ofrece un análisis profundo de la desigualdad salarial de género en España a partir de los datos oficiales de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE.

Según este informe, la brecha salarial se situó en el 15,74%, el nivel más bajo desde que hay registros comparables (desde 2008), pero aun así implica que las mujeres cobran de media 4.781 € menos al año que los hombres (25.591 € frente a 30.372 € respectivamente). Esta diferencia porcentual, aunque sea menor que en años anteriores, sigue siendo un reflejo de desigualdades estructurales que afectan a las trayectorias laborales femeninas y su reconocimiento económico.

El estudio también muestra que la brecha varía según la edad y otros factores socioeconómicos: es menor entre las personas más jóvenes (por ejemplo, entre 25 y 29 años la diferencia salarial es de apenas 6,91%), pero se amplía con la edad, alcanzando valores más altos en las mujeres de entre 55 y 59 años (19,39%). Además, el informe subraya que la desigualdad no es uniforme: por nivel educativo, la brecha es más elevada entre personas con Formación Profesional, y menor entre quienes tienen estudios universitarios.

Una de las contribuciones clave del documento es poner de manifiesto que, aunque la brecha ha disminuido en la última década, la reducción ha sido lenta y desigual, y persisten factores que la mantienen, como la segregación laboral, la parcialidad del empleo femenino, la sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas y la infravaloración de trabajos tradicionalmente feminizados.



## Visita a centros y servicios de la Red de la nueva magistrada en la sección de violencia sobre la mujer

En el marco de colaboración con el Consejo General del Poder Judicial, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades colabora en la formación y especialización de las personas magistradas destinadas a Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Castilla y León. Como parte de esta formación, la próxima semana, la magistrada recientemente destinada a la Sección de Violencia sobre la Mujer del Tribunal de Instancia de Valladolid, plaza nº 2, visitará los centros de acogida y servicios especializados para la atención dual de la Red de atención a víctimas de violencia de género en Valladolid.



## Reunión con el Consejo de la Juventud de Castilla y León

El día 12 de febrero de 2026 se reunió la Dirección General de la Mujer con el Consejo de la Juventud de Castilla y León. En la reunión se presentó la nueva presidenta del Consejo, se realizó una evaluación de las líneas de colaboración desarrolladas a lo largo del año 2025 y se perfiló el contenido del programa para el año 2026.

Las líneas de trabajo con el Consejo tienen un carácter estratégico que parten del estudio de la situación y percepción de las personas jóvenes respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género, la sensibilización en esta materia y la formación de formadores y formadores que trabajen estos ámbitos con la juventud.

También se presentaron actuaciones para avanzar en igualdad y visibilizar a las mujeres jóvenes en sectores con gran proyección profesional como, entre otros, las industrias emergentes y de videojuegos y programación y se destacó la importancia de luchar contra la desigualdad de género y la violencia en las redes sociales.



## La mujer como lo humano

**Ulli Lust**

Este libro replantea los orígenes de la humanidad desde una mirada que sitúa a las mujeres en el centro del relato histórico. El libro cuestiona las interpretaciones tradicionales que las han relegado a un segundo plano y propone una visión más igualitaria y completa de lo humano, reconociendo el papel fundamental de las mujeres en la construcción de la historia.



**19 DE FEBRERO**

“Care Divide”- Rompiendo la brecha: empleo, corresponsabilidad e inclusión.



**20 DE FEBRERO**

VIII Premios MujerAGRO.



**5 DE MARZO**

4º Congreso Nacional de la Mujer en el Transporte.



**16**  
**febrero**  
**2026**



Atención, información y detección  
de agresiones sexuales



**Contra la violencia de género**  
Servicios Sociales de Castilla y León

