

Actualidad Mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

13
abril
2026



Junta de
Castilla y León

13
abril
2026

ÍNDICE

Buenas prácticas	4
Foros, eventos, convocatorias	6
Publicaciones	12
Recomendaciones literarias	20
Próximas convocatorias y eventos	21



**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

Convenio de Colaboración entre la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y la Fundación Santa María La Real

El 8 de abril de 2026 se ha firmado el Convenio de Colaboración entre la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y la Fundación Santa María La Real para el desarrollo en 2026 del programa PEMCYL para mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de mujeres de Castilla y León que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

La primera ronda comienza en abril en seis provincias de Castilla y León: Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Valladolid.

Se dará prioridad a la participación de mujeres víctimas de violencia de género, y otras mujeres que podrán participar serán mujeres de Castilla y León que se encuentren en situación de desempleo, residentes en el medio rural, migrantes, y mujeres que se encuentren en cualquier otra circunstancia de vulnerabilidad. Asimismo, podrán participar mujeres en activo, en sectores profesionales altamente feminizados, con un contrato inferior a media jornada laboral.

Las participantes realizarán dinámicas para desarrollar un plan integral de prospección laboral, asistirán a talleres para actualizar su currículum, ensayarán entrevistas de trabajo, realizarán mapas de empleabilidad y contactarán con empresas.



También se realizarán formaciones a medida que favorezca la inserción, en sectores que se detecten con posibilidades de empleo. También desarrollarán competencias para mejorar su autoestima y habilidades personales orientadas a la mejora de su empleabilidad.

El servicio TelePEMICYL, permitirá atender las necesidades de las mujeres que necesitan una atención rápida y ágil para recibir información sobre empleo.



PEMICYL

Programa Empleo Mujer
Castilla y León



MOOC Iniciación a la Robótica y Programación con perspectiva de género (2ª edición)

El MOOC “Iniciación a la Robótica y Programación con Perspectiva de Género” aborda la incorporación de las áreas STEAM en la educación obligatoria desde un enfoque inclusivo. Parte del objetivo de fomentar la participación de las niñas en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas, con el fin de favorecer el desarrollo de competencias tecnológicas y avanzar hacia una mayor equidad. Asimismo, plantea la necesidad de implicar a distintos agentes educativos y comunitarios para facilitar este proceso.

El curso ofrece un marco metodológico basado en el pensamiento computacional y en la integración progresiva de contenidos. A lo largo de sus módulos se trabajan aspectos como la introducción a la robótica desde edades tempranas, el pensamiento computacional desenchufado, la programación visual y una primera aproximación a la inteligencia artificial. También se incluyen contenidos relacionados con el uso de robots de suelo y placas de programación educativa, lo que permite combinar actividades digitales y no digitales.

En relación con sus objetivos, el MOOC propone promover la igualdad de género en las áreas STEAM mediante la participación activa de las niñas en actividades de robótica y programación.

Asimismo, plantea el desarrollo del pensamiento computacional, la utilización de entornos visuales para la creación de proyectos interactivos y el uso de herramientas básicas de inteligencia artificial. Además, contempla el conocimiento de distintos recursos tecnológicos aplicables al contexto educativo.

Finalmente, el curso incorpora una dimensión práctica mediante la elaboración de actividades con perspectiva de género. Entre ellas se incluyen el diseño de propuestas de pensamiento computacional desenchufado y la creación de actividades con herramientas digitales, robots de suelo o placas de programación educativa, integrando en todos los casos el enfoque de igualdad.



+info



XVII Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales 2026

Se ha convocado la XVII edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales, correspondientes al año 2026. Estos galardones reflejan el compromiso del ministerio con el impulso del talento femenino como motor de desarrollo económico, innovación y cohesión territorial, así como con el fortalecimiento de un medio rural dinámico, competitivo y con oportunidades.

Los premios tienen como finalidad reconocer iniciativas impulsadas por mujeres que fomenten la innovación, contribuyan al desarrollo sostenible y generen oportunidades económicas y sociales en el medio rural y en las zonas pesqueras. En este sentido, se estructuran en cuatro categorías: excelencia a la innovación en la actividad agraria, en la actividad pesquera o acuícola, en la diversificación de la actividad económica del medio rural y en la comunicación.

Las categorías de actividad agraria y actividad pesquera o acuícola distinguen proyectos que incorporan innovación y contribuyen a una producción sostenible, eficiente y orientada al mercado. Por su parte, la categoría de diversificación económica reconoce iniciativas que generan nuevas oportunidades de negocio y empleo en el medio rural, especialmente en sectores como la industria agroalimentaria, los servicios o el turismo.

El premio a la comunicación distingue trabajos que contribuyen a visibilizar el papel de las mujeres en el medio rural y en las zonas pesqueras.

En cada una de las categorías se conceden tres premios —primer, segundo y tercer premio— dotados con 18.000, 12.000 y 7.500 euros, respectivamente. Además, se otorgará un premio honorífico de “Reconocimiento especial por la trayectoria vinculada al apoyo a las mujeres en el medio rural y en zonas pesqueras rurales”, destinado a destacar trayectorias relevantes en este ámbito. El plazo de presentación de candidaturas finaliza el 4 de mayo de 2026.



CONVOCATORIA
PREMIOS DE EXCELENCIA A LA
INNOVACIÓN PARA MUJERES RURALES

IX Ciclo de Cine y Mujeres Rurales

El Ciclo Nacional de Cine y Mujeres Rurales es una iniciativa cultural que se celebra cada año en torno al 15 de octubre, coincidiendo con el Día Internacional de las Mujeres Rurales. Su objetivo es dar visibilidad al papel de las mujeres en el medio rural a través de la proyección de películas que reflejan sus realidades, experiencias y contribuciones.

El ciclo combina un formato presencial y online. En su modalidad presencial, las proyecciones se organizan en filmotecas y en localidades rurales de toda España que deciden participar. Para la edición de 2026, se prevé la participación de al menos 8 filmotecas y alrededor de 500 localidades, lo que muestra el amplio alcance de esta iniciativa.

Las entidades interesadas, como ayuntamientos o asociaciones, pueden solicitar participar como sede del ciclo. Para ello, deben completar un formulario en el que indiquen su interés y confirmen que disponen de un espacio adecuado y de los medios técnicos necesarios para proyectar las películas. Además, se valora la posibilidad de organizar actividades complementarias que ayuden a aumentar el impacto del evento.

Cada sede seleccionada podrá proyectar hasta tres películas, que se facilitarán de forma gratuita, las entidades participantes deben encargarse de la organización de las proyecciones y asumir ciertos gastos, como electricidad, personal o logística. También deben abonar una pequeña tasa por derechos de autor a la Sociedad General de Autores y Editores, que suele ser reducida (alrededor de 10 euros por proyección).

Las proyecciones se llevarán a cabo entre la semana del 15 de octubre y la tercera semana de noviembre de 2026. En definitiva, se trata de una oportunidad para acercar el cine al medio rural y promover la reflexión sobre el papel de las mujeres en estos territorios.



+info



El rol de la mujer en la empresa española

El informe “El rol de la mujer en la empresa española”, publicado por Registradores de España, analiza la presencia de las mujeres en las empresas españolas desde una doble vertiente, en los puestos de liderazgo y en su rol como trabajadoras.

Se destaca que, aunque las mujeres tienen una presencia notable como trabajadoras, su representación en los equipos directivos sigue siendo muy limitada.

En las sociedades mercantiles las mujeres ocupan solo uno de cada siete puestos directivos en empresas pequeñas, medianas y grandes. En sociedades anónimas, dos de cada tres carecen de presencia femenina en su dirección, mientras que en las sociedades limitadas esta proporción aumenta a tres de cada cuatro. Las áreas con mayor participación de mujeres en dirección son educación, servicios, actividades sanitarias e inmobiliarias.

En cuanto a los sectores de actividad, los hombres dominan ampliamente la industria, construcción y transporte, mientras que las mujeres predominan en sanidad, educación y servicios sociales. En algunos sectores como la hostelería y las actividades administrativas hay un mayor equilibrio de presencia entre mujeres y hombres.

El informe concluye que, aunque hay avances en la presencia femenina como trabajadoras, aún queda un largo camino para alcanzar la paridad en los niveles de dirección en las empresas españolas.



EL ROL DE LA MUJER EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Las cuentas anuales al servicio de la información de género



Redes con raíces. Cohesión territorial, vulnerabilidad social e igualdad de género en el acceso a la digitalización y la información veraz

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) ha presentado un estudio que analiza cómo la digitalización está transformando la vida en el medio rural y advierte de que, aunque internet se ha consolidado como una herramienta imprescindible, persisten importantes desigualdades en su acceso y uso, especialmente entre las mujeres rurales.

En ese sentido, el trabajo muestra cómo la baja autonomía digital (28% de la muestra) se concentra en edades avanzadas y un perfil fuertemente ruralizado y con mayor presencia de inactividad y desempleo.

El informe constata que internet ha dejado de ser un recurso opcional para convertirse en una infraestructura básica para la vida cotidiana, el empleo y la participación social en los pueblos.

Sin embargo, el acceso a las competencias digitales no es homogéneo. La brecha digital se cruza con factores como la edad y el género, generando situaciones de vulnerabilidad para quienes no cuentan con habilidades suficientes para desenvolverse en entornos digitales.

Uno de los aspectos que destaca el estudio es el papel central de las mujeres rurales en los procesos de digitalización: participan más en formación, muestran mayor interés por las tecnologías y, en muchos casos, lideran su implicación en el territorio.

No obstante, esta implicación también implica una mayor carga: muchas tareas digitales vinculadas a la gestión del hogar, la administración o las relaciones familiares recaen sobre ellas sin reconocimiento explícito, reproduciendo desigualdades de género.

El informe también analiza el papel de las creadoras de contenido de temática rural, que utilizan las redes sociales para combatir estereotipos, visibilizar el trabajo en el sector primario y generar nuevas oportunidades económicas. Estas mujeres convierten lo digital en una herramienta de emprendimiento, diversificación de ingresos y construcción de un relato más realista y actualizado del medio rural.



V Estudio Mujer y Seguridad

Este V Estudio confirma avances, pone de manifiesto desafíos persistentes y evidencia que la representatividad de la mujer en el sector de la seguridad es un proceso en constante construcción. La comparativa con ediciones anteriores permite constatar progresos en determinados ámbitos, así como señalar aquellos espacios en los que la presencia femenina sigue siendo limitada y donde resulta necesario redoblar esfuerzos.

La representación de la mujer en el ámbito de la seguridad privada Según los datos, en España hay 147.484 puestos de trabajo que son desempeñados por personal de seguridad privada, de los cuales 24.513 corresponden a mujeres, lo que supone un 16'62% del total de estos (cuando se habla de puestos hay que tener en cuenta que una persona puede desempeñar más de un puesto). Con respecto al 2024 el número de puestos ha supuesto un incremento de 1282 puestos de seguridad privada, siendo el aumento de la representatividad femenina del 0'76%.

Pese a las grandes diferencia existentes en la actualidad, la tendencia -exceptuando la categoría de las escoltas privadas- siguen siendo al alza, permitiendo recortar las distancias entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la seguridad pública, se constata nuevamente la infrarrepresentación de la mujer en los Cuerpos Policiales. En lo que respecta a la Policía Nacional, en 2024, un 81'68% de los efectivos de Policía Nacional eran hombres, frente al 18'32% de mujeres. Ahora, en 2025, el porcentaje de mujeres ha aumentado en un 0'65% y alcanza ya el 18'97%.

Respecto a la Guardia Civil, el incremento es algo mayor y se sitúa en un 0'77%, alcanzando una cuota este 2025 del 11'15% de efectivos femeninos. En 2024, esa representación de las mujeres se situaba en un 10'38% y la de hombres en un 89'62%.



V Estudio Mujer y Seguridad



Brecha salarial y presencia de la mujer en puestos directivos 2026

La brecha salarial en la alta dirección española se mantiene en el 13% y no ha experimentado mejoras significativas en los últimos veinte años, a pesar del aumento progresivo de la presencia femenina en posiciones de liderazgo. Este estudio, que analiza la evolución desde 2006 hasta 2026, muestra que la representación femenina en la alta dirección ha pasado del 16,9% al 18,6%, un incremento limitado que confirma el predominio masculino en los niveles de mayor responsabilidad. El crecimiento ha sido más notable desde 2013, cuando se registró el mínimo histórico del 10,3%, pero sigue sin reflejar una transformación estructural en el acceso al liderazgo.

Este avance en presencia no ha venido acompañado de una reducción equivalente de la desigualdad retributiva. Por el contrario, la brecha salarial en la alta dirección ha aumentado desde el 8,5% en 2006 hasta el 13% actual. En términos prácticos, esta diferencia implica que una mujer directiva debe trabajar 47 días más al año para percibir la misma retribución que un hombre en un puesto equivalente. De mantenerse esta tendencia, la equiparación salarial no se alcanzaría antes de 2044.

El informe confirma que la brecha salarial se intensifica a medida que aumenta el nivel jerárquico. Mientras que en la categoría de empleados la diferencia retributiva es del 9,8%, y en los mandos intermedios del 10,5%, en la alta dirección alcanza su nivel más elevado.

Este patrón se corresponde con una menor presencia femenina en los niveles superiores de la estructura organizativa. Las mujeres representan el 46,4% en posiciones operativas y el 33% en mandos intermedios, pero su presencia se reduce al 18,6% en la alta dirección, evidenciando una progresiva disminución de representación en los espacios de mayor poder y responsabilidad.

El análisis por tipología empresarial muestra una evolución desigual. La pequeña empresa es la que más ha incrementado la presencia femenina en la alta dirección en el último año, con una subida del 4,3%. Por el contrario, la mediana empresa registra un ligero descenso del 0,2% y la gran empresa una reducción del 4,1%

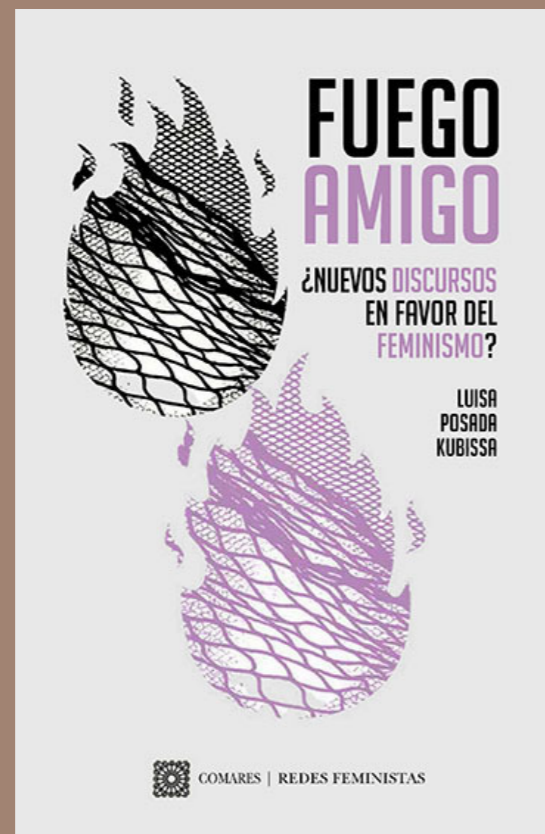




Fuego amigo. ¿Nuevos discursos en favor del feminismo?

Luisa Posada

Este libro explica que el feminismo debe mantenerse centrado en su objetivo principal: lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. La autora defiende la importancia de reflexionar sobre el propio movimiento para fortalecerlo y avanzar de manera más eficaz. En conjunto, es un ensayo que apuesta por un feminismo claro, firme y orientado a conseguir una igualdad efectiva.



16 Y 17 DE ABRIL

XII Jornadas de Investigadoras de Castilla y León.



+info

19 DE ABRIL

Seminario: acoso laboral y sexual. Prevención y medidas reparadoras.



+info

28 DE ABRIL

Webinar "Violencia contra las mujeres e intervención con colectivos vulnerables"



+info

**13
abril
2026**



Atención, información y detección
de agresiones sexuales

