

Actualidad Mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

30
marzo
2026



Junta de
Castilla y León

**30
marzo
2026**

ÍNDICE

Buenas prácticas	4
Foros, eventos, convocatorias	6
Publicaciones	10
Dirección General de la Mujer: Reuniones y jornadas	16
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

Programa MULTIPLICA

El día 30 de marzo comienza el curso online “Planes de igualdad entre mujeres y hombres. Aproximación teórica y legislación” dirigida a empresas y entidades de Castilla y León, que se imparte en el marco del programa MULTIPLICA de formación y asesoramiento a las empresas para la igualdad laboral, organizado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus.

Este curso con una duración de 20 horas versará sobre la elaboración e incorporación de planes de igualdad en la empresa, la legislación vigente a este respecto o la importancia de los planes de igualdad para garantizar una igualdad real en las empresas.

A lo largo del año 2026 se desarrollarán diversos cursos y jornadas en el marco del Programa MULTIPLICA que tratarán, entre otros, temas como la igualdad retributiva y las herramientas para la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, los distintivos de calidad en las empresas, el “Distintivo Óptima”, violencia de género en la empresa y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, salud con perspectiva de género en el ámbito laboral, modelos de calidad y excelencia con perspectiva de género e igualdad e Inteligencia Artificial.



También se proporcionará información sobre las subvenciones de la Junta de Castilla y León en el ámbito de la igualdad de género de las que se puedan beneficiar las empresas en 2026.



STEM Talent Girl Awards 2026

Un año más, la Fundación ASTI y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, a través de la Dirección General de la Mujer, ponen en marcha los populares STG Awards, que reconocen anualmente el talento femenino en el ámbito de las STEM desde diversas facetas, así como las iniciativas y empresas que trabajan para lograr una mayor diversidad en las áreas STEM.

Las categorías de los premios:

1. Premio alumna STEM de:
 - 1º y 2º de ESO
 - 3º y 4º de ESO
 - Bachillerato
 - Universidad
 - FP
2. Premio mentora STEM
3. Premio centro educativo STEM
4. Premio fomento empresarial de las STEM
5. Premio empresa con impacto STEM en el mundo rural
6. Premio comunicación STEM
7. Premio trayectoria STEM

La fecha límite de presentación de candidaturas es el día 30 de abril de 2026.





Webinar “Violencia contra las mujeres e intervención con colectivos vulnerables”

Este webinar se celebrará el 28 de abril en formato online y está dirigido a profesionales que intervienen con colectivos en situación de vulnerabilidad.

Impulsado por la Fundación Santa María la Real, dentro del proyecto “Profesionales que Empoderan”, persigue el objetivo de fortalecer la protección de los derechos humanos de las mujeres en la intervención con colectivos vulnerables mediante la sensibilización de profesionales sobre las vulneraciones de los derechos que son causadas por las distintas formas de violencia contra las mujeres.

El seminario abordará la importancia de incorporar actuaciones específicas frente a las discriminaciones derivadas de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, promoviendo una comprensión integral del fenómeno desde una perspectiva de género.

Asimismo, se orienta a facilitar la integración de este enfoque en la práctica profesional, reforzando la capacidad de los/as profesionales para identificar, valorar e intervenir de manera adecuada en situaciones complejas, en coherencia con los principios de derechos humanos y no discriminación.

Desde una perspectiva metodológica, se proporcionarán estrategias, instrumentos y conocimientos aplicados que permitan un mejor desarrollo de la intervención profesional, junto con la presentación de buenas prácticas transferibles a distintos contextos de actuación. En conjunto, se trata de una propuesta formativa alineada con las necesidades actuales de los perfiles técnicos del ámbito social, educativo y laboral, que contribuye al fortalecimiento de capacidades en materia de intervención con perspectiva de género.



+info

PROFESIONALES
QUE EMPODERAN

WEBINAR GRATUITO

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTERVENCIÓN CON COLECTIVOS VULNERABLES

APÚNTATE AL WEBINAR



28 de abril



De 12 a 13 h.

¡Te esperamos!



Dirigido a profesionales que intervienen con colectivos vulnerables



Informe Mujer Autónoma 2025

El protagonismo femenino en el trabajo autónomo se consolida en 2025. De los 37.619 nuevos cotizantes que sumó el RETA en el último año, el 52,6% (+19.801 autónomas) fueron mujeres, frente a 17.818 hombres, que representaron el 47,4% del crecimiento. Este empuje se produce a pesar de que los varones siguen representando el 62,9% del total del colectivo.

En la última década es aún más claro: el crecimiento del emprendimiento en España tiene nombre de mujer. Las autónomas han crecido en un 13,9%, un ritmo que triplica el de los varones, que se sitúa en el 4,8% desde diciembre de 2015. De las 253.398 nuevas afiliaciones al RETA en estos diez años (2015-2025) 154.956 han sido mujeres.

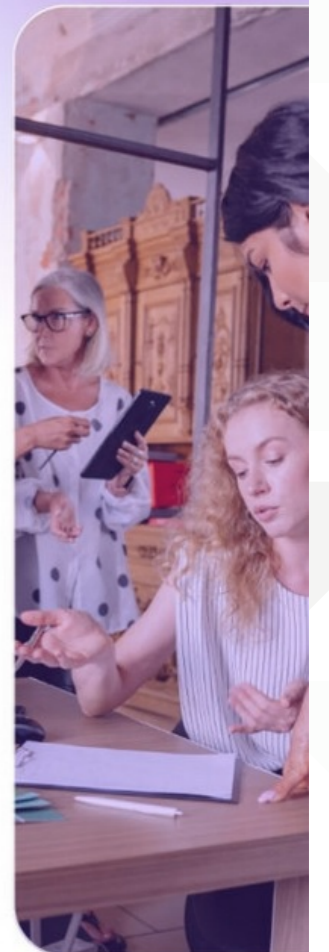
El crecimiento femenino ha sido el motor en gran parte del territorio, destacando especialmente dos comunidades: la Comunidad Valenciana (+5.147 autónomas, un +3,68%) y Andalucía (+4.706, un +2,18%). Ambas regiones suman prácticamente la mitad de todo el incremento de mujeres trabajadoras por cuenta propia en España en el último año.

El comercio se mantiene como el sector principal, concentrando al 23,2% de las emprendedoras, a pesar de haber experimentado un descenso notable frente al 30,6% que representaba en el año 2015



ATA
AUTÓNOMOS

- **En la última década, el emprendimiento femenino ha crecido un 13,9%**, triplicando el ritmo de los varones (+4,8%).
- **España supera la media europea** en peso de mujer autónoma (35,4% vs 34,6% UE).
- **El comercio sigue siendo el sector preferido (23,2%)**, aunque crece la presencia en actividades profesionales y técnicas.
- Destaca el **aumento de autónomas mayores de 64 años (72.304)**, mientras que el emprendimiento juvenil sigue siendo minoritario.



Women in Business 2026

España mantiene una posición destacada en liderazgo femenino, con un 37,2% de mujeres en puestos directivos, por encima de la UE (34,9%) y la media global (32,9%). Sin embargo, tras alcanzar el 40% en 2024, el dato encadena dos años de ligero retroceso y el país sale del top 10 mundial, situándose en el puesto 14. Además, aumenta hasta el 7,8% el número de empresas sin ninguna mujer en puestos directivos. Aunque el contexto regulatorio impulsa avances, estos retrocesos evidencian la necesidad de reforzar el compromiso para consolidar el progreso logrado.

Aunque la presencia femenina en la dirección se mantiene elevada, España retrocede en los cargos de mayor poder. El porcentaje de mujeres CEO cae hasta el 18,5% —diez puntos menos en tres años— mientras a nivel global aumenta. También disminuyen las socias (4,4%) y presidentas (3,5%), evidenciando una década de estancamiento en la alta dirección. La excepción es la dirección financiera (38,5%), que se consolida como principal palanca de avance. El reto ya no es solo sumar mujeres en la dirección, sino aumentar su peso en los puestos de mayor influencia y decisión.

En un contexto global de debate sobre las políticas de igualdad, las empresas españolas refuerzan su compromiso. El 97,1% cuenta con una estrategia definida en diversidad e inclusión, por encima de la media europea y global.

Además, siete de cada diez revisaron sus iniciativas en 2025, principalmente como parte de procesos ordinarios de evaluación, no por presión externa. Tres de cada cuatro compañías mantendrán o ampliarán estas políticas en los próximos años.

La integración real de la igualdad se refleja en cómo se cubren los puestos directivos. En sus últimas vacantes de responsabilidad, el 64,4% de las empresas españolas promovió talento femenino interno, frente al 35,6% que recurrió a contratación externa.



Guía de permisos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad

Esta guía recoge y explica de forma clara los principales derechos laborales relacionados con la conciliación en España. Su contenido está orientado a mostrar qué permisos existen, en qué situaciones pueden solicitarse y cuáles son sus características básicas, facilitando así una visión general del marco actual.

En primer lugar, el documento desarrolla el permiso por nacimiento y cuidado del menor, indicando su duración, su carácter individual e intransferible y su aplicación tanto para madres como para padres. También explica cómo se organiza este permiso en el tiempo y en qué condiciones puede disfrutarse. Junto a esto, se incluye el permiso de lactancia, detallando las diferentes formas en que puede utilizarse, ya sea acumulado o distribuido en el tiempo.

La guía también aborda la reducción de jornada, señalando en qué casos puede solicitarse, especialmente para el cuidado de hijos o familiares, y cómo afecta al tiempo de trabajo. En esta misma línea, se explican las excedencias por cuidado de familiares, indicando quién puede acceder a ellas y cuál es su duración aproximada.

Otro apartado importante es el de las adaptaciones de jornada, que permiten modificar el horario, la distribución del tiempo de trabajo o incluso la forma de prestación (como el teletrabajo), con el objetivo de facilitar la conciliación. Además, se mencionan otros permisos vinculados a situaciones familiares concretas o a causas de fuerza mayor.

La información se presenta de forma ordenada, con explicaciones sencillas y directas, lo que permite identificar rápidamente cada tipo de permiso y entender sus aspectos principales. En conjunto, la guía ofrece un resumen claro y estructurado de los derechos de conciliación disponibles para las personas trabajadoras en España.



Análisis y racionalización de las líneas de subvenciones en concurrencia competitiva

La Dirección General de la Mujer, ha iniciado un proceso de análisis y racionalización de las líneas de subvenciones en concurrencia competitiva que gestiona.

El objetivo es unificar en una única convocatoria, aquellas líneas que financian el desarrollo de proyectos con idéntico objeto, favoreciendo las sinergias entre proyectos desarrollados por la misma entidad.

La propuesta es que las líneas con idéntico objeto se incorporen a la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, con cargo a la asignación tributaria del 0,7% de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y sobre Sociedades, para financiar la realización de programas en el año 2027 lo que permitiría a las entidades, tras la resolución de la misma, disponer de la financiación, antes de iniciarse el periodo de ejecución.



Grupo de trabajo para reforzar la coordinación entre servicios sociales, juventud y empleo

Con fecha 26 de marzo se pone en marcha el grupo de trabajo creado entre la Gerencia de Servicios Sociales, el Instituto de la Juventud y el Servicio Público de Empleo de Castilla y León que tiene como objetivo reforzar la coordinación entre estas áreas de servicios sociales, juventud y empleo de la Administración Autonómica para mejorar la inserción laboral de personas en situación vulnerabilidad a través del mejor acceso a los recursos existentes en el ámbito del empleo y la formación.

Los objetivos previstos son el diseño de un mapa de recursos y servicios autonómicos existentes en materia de empleo y formación orientada al empleo, la mejora de la coordinación entre equipos, la revisión de posibilidades de intercambio de datos, la optimización de derivaciones formativas, la conexión con el servicio de empresas y las entidades del tercer sector, así como las posibles acciones de formación conjunta.

Grupo de Trabajo sobre Acreditaciones de situaciones de violencia contra las mujeres

En la Conferencia Sectorial de Igualdad de 16 de diciembre de 2024 se acordó la creación de un grupo de trabajo para el análisis de los procedimientos de acreditación de las situaciones de violencia sobre las mujeres. Este grupo, de carácter permanente, se constituyó con tres objetivos fundamentales:

- El estudio y la propuesta del procedimiento básico de acreditación administrativa de las situaciones de violencias sexuales, cuya previsión se recoge en la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual;
- La revisión y unificación de criterios sobre acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género
- La revisión y unificación de criterios sobre acreditación administrativa de las situaciones de trata de seres humanos y/o explotación sexual.

Durante el año 2025, el grupo centró su trabajo en el primero de estos objetivos, siendo el documento resultante aprobado por el Pleno de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 17 de noviembre de 2025. El grupo celebró su primera reunión de 2026 el pasado viernes, 27 de marzo. En la reunión se abordó la revisión del procedimiento de acreditación administrativa de las situaciones de violencia de género, aprobado hace más de cuatro años, concretamente en la Conferencia Sectorial de Igualdad de 11 de noviembre de 2021. Uno de los principales puntos de debate fue la necesidad de armonizar este procedimiento con el recientemente aprobado en materia de violencias sexuales, con el fin dotar de coherencia al conjunto de acreditaciones.

El Ministerio presentó un primer borrador con modificaciones al texto original y las comunidades autónomas realizaron diversas aportaciones durante la reunión. El trabajo continuará a partir del nuevo borrador que incorpore dichas propuestas, mediante sucesivas reuniones. La tarea culminará con la presentación, en Conferencia Sectorial, de un documento final que será sometido a aprobación por el Pleno.

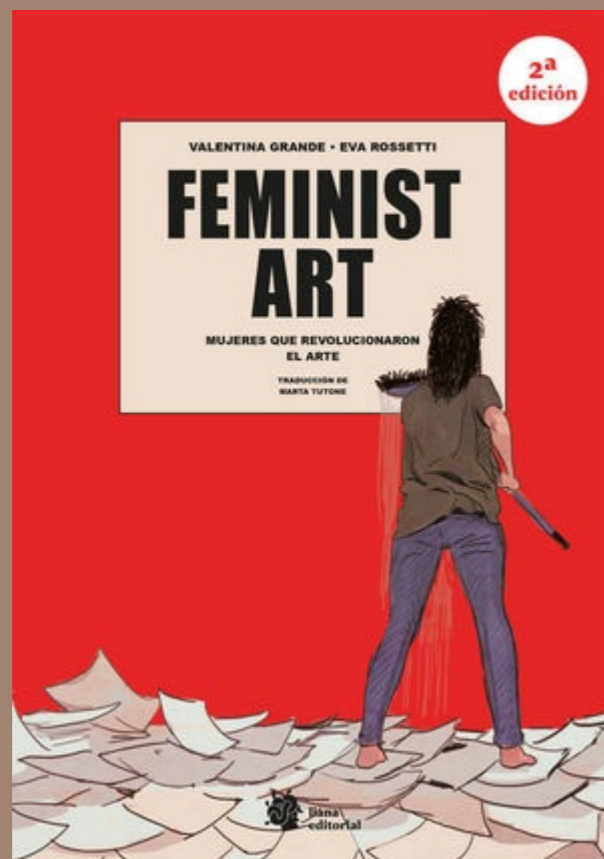




Feminist Art. Mujeres que revolucionaron el arte

Valentina Grande y Eva Rossetti

Este libro pone en valor el papel de diversas artistas en la historia del arte, destacando cómo muchas de ellas fueron invisibilizadas durante años, mostrando sus experiencias y aportaciones desde una perspectiva centrada en la visibilización, el empoderamiento y la búsqueda de igualdad.



DEL 9 AL 22 DE ABRIL

Curso: La conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



16 Y 17 DE ABRIL

XII Jornadas de Investigadoras de Castilla y León.



19 DE ABRIL

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



30
marzo
2026

