

Actualidad Mujer

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

25
mayo
2026



25
mayo
2026

ÍNDICE

Buenas prácticas	4
Foros, eventos, convocatorias	6
Publicaciones	10
Dirección General de la Mujer: Reuniones y jornadas	20
Recomendaciones literarias	22
Próximas convocatorias y eventos	23
Agenda de trabajo de la Dirección General de la Mujer	24



**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



VI edición del concurso de vídeos 'Deporte en Igualdad'

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer, en colaboración con la Asociación de Federaciones Deportivas de Castilla y León, AFEDECYL, impulsa por sexto año consecutivo el Concurso de Vídeos 'Deporte en Igualdad', dirigido a estudiantes, de primaria y secundaria, deportistas y miembros de clubes deportivos de Castilla y León que, un año más, tendrá como hilo conductor la igualdad entre y mujeres y hombres a través del deporte.

Como novedad en esta sexta edición, el certamen incorpora reconocimientos adicionales destinados a potenciar la participación y el compromiso de las entidades.

El alumnado de primaria y secundaria y deportistas de clubes deportivos de Castilla y León pueden participar en la sexta edición del certamen hasta el lunes 15 de junio incluido. Para ello, los y las participantes deberán realizar un pequeño vídeo donde muestren acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través del deporte y el ejercicio físico. El fallo del jurado se hará público en la última quincena de junio del curso 2025-2026.

AFEDECYL continúa con su apuesta por alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte y lo hace en el marco de las acciones que implementa gracias al convenio firmado con la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León para el fomento de la igualdad de género a través del deporte.



¡PARTICIPA!

VI CONCURSO DE VÍDEOS
'DEPORTE EN IGUALDAD'

ENVÍA TU VÍDEO HASTA EL 15 DE JUNIO

250 € EN MATERIAL DEPORTIVO

CONSULTA LA INFORMACIÓN EN
WWW.AFEDECYL.COM

Pacto de Estado

AFEDECYL
Asociación de Federaciones Deportivas de Castilla y León

NOS IMPULSA
Junta de Castilla y León

Presentación de ‘Empresas de inserción: una solución posible ante el problema del desempleo femenino’

Fundación Santa María la Real anuncia la presentación de su investigación social ‘Empresas de inserción: una solución posible ante el problema del desempleo femenino’, que tendrá lugar a través de un webinar el próximo 11 de junio. Este proyecto europeo que busca mejorar la empleabilidad y la generación de empleo en sectores emergentes para mujeres en situación de vulnerabilidad.

Este informe que será presentado busca fortalecer el marco de innovación social del proyecto, promoviendo intervenciones estratégicas, eficaces y con potencial de impacto sostenible sobre la empleabilidad y la inclusión social de las mujeres en contextos de vulnerabilidad frente al empleo.

A lo largo de este proyecto se pondrá en marcha el pilotaje de diferentes soluciones, entre ellas una empresa de Inserción, enfocada en la generación de servicios de impacto social y telemáticos como la teleasistencia, el telemarketing con causa social. Por tanto, esta investigación social realizada es clave para ponerla en marcha con éxito.



El encuentro será un espacio de reflexión y análisis dirigido a profesionales del tercer sector, entidades sociales, empresas y personas interesadas en la empleabilidad con perspectiva de género.

La jornada comenzará con una bienvenida y presentación, seguida de la exposición de los principales resultados de la investigación, que aborda los retos normativos actuales y las oportunidades de mejora en la incorporación de mujeres a las empresas de inserción. Además, acogerá una mesa de debate titulada “Perspectiva de género en las Empresas de Inserción: retos y oportunidades”, que profundizará en los desafíos y propuestas para avanzar hacia un modelo más inclusivo y equitativo.



plena emplea

WEBINAR | **Presentación de informe:**
Empresas de inserción: una solución posible ante el problema del desempleo femenino

11 de junio

De 11 a 12h.

Evento online
Necesaria inscripción

11:00 Bienvenida y presentación
11:10 Presentación de los resultados de investigación
11:30 Mesa de debate: 'Perspectiva de género en las Empresas de Inserción'
11:55 Conclusiones y cierre

Apúntate al evento

Beca Aella de Formación Profesional para mujeres en el sector energético e industrial

La Beca Aella está dirigida a mujeres interesadas en cursar ciclos de Formación Profesional de Grado Medio o Grado Superior en áreas clave para el sector energético, industrial y tecnológico.

Su objetivo es facilitar el acceso y la permanencia de mujeres en titulaciones técnicas con alta demanda de profesionales cualificados, contribuyendo a su desarrollo académico y a su futura inserción laboral en sectores estratégicos para la transición energética.

En concreto, se convocan 15 becas para realizar estudios de Formación Profesional de Grado Medio o Grado Superior durante el curso 2026–2027, en centros educativos del territorio español, en modalidad presencial y a tiempo completo. Las becas están dirigidas a mujeres que quieran cursar ciclos formativos de las familias profesional: Electricidad y electrónica, Instalación y Mantenimiento y Energía y Agua.

El programa tiene como objetivo identificar mujeres con vocación técnica, potencial de desarrollo, capacidad de esfuerzo, coherencia entre sus metas y la formación elegida, así como un interés real por construir su futuro profesional en el sector energético, industrial o tecnológico.

La beca incluye la percepción de una ayuda económica mensual y la participación en el Programa de Acompañamiento. Este programa se articula en dos pilares: un Programa individualizado de Mentoría Femenina y un Programa de Formación en Competencias Transversales.



+info



BASES DEL PROGRAMA DE BECAS

Beca Aella

Becas de Formación Profesional para mujeres en el sector energético e industrial

15 becas disponibles

FUNDACIÓN IBERDROLA ESPAÑA
Convocatoria 2026 - 2027

Guía de periodismo inclusivo. Perspectiva de género interseccional en la construcción de mensajes mediáticos

La guía aborda algunos de los principales desafíos del periodismo con perspectiva de género, con especial atención a la cobertura de la violencia machista, la necesidad de incorporar una mirada interseccional en los relatos mediáticos y el papel de las editoras de género en los medios de comunicación.

La publicación también analiza el impacto de la inteligencia artificial, los sesgos algorítmicos y las dinámicas de viralidad y polarización en redes sociales, alertando sobre cómo estas herramientas y lógicas pueden amplificar desigualdades y estereotipos. Frente a ello, la obra propone herramientas prácticas para avanzar hacia una comunicación más igualitaria, rigurosa y democrática.

Frente a esas dinámicas, la guía propone revisar inercias profundamente normalizadas dentro del periodismo e incorporar herramientas prácticas capaces de detectar sesgos casi en tiempo real. Una de las más destacadas es la denominada “regla de la reversibilidad”, un ejercicio sencillo que plantea preguntarse si un tema, un titular o un enfoque serían igualmente válidos si el sujeto de la información fuera un hombre. Si al invertir el género la formulación resulta ridícula o improcedente, la cuestión también es improcedente si el sujeto es una mujer.

La guía recorre todo el proceso informativo, desde la elección de los temas hasta el lenguaje con el que se redacta o se locuta una noticia, poniendo el foco en decisiones clave como las voces expertas que se seleccionan, el enfoque que se prioriza o los marcos narrativos desde los que se construye una información.



Mujeres profesionales en sectores STEM

El informe Mujeres profesionales en sectores STEM, elaborado en el marco del Observatorio STEM de la Fundación ASTI, analiza la situación de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, poniendo el foco tanto en el acceso a estos sectores como en las desigualdades que persisten en el desarrollo profesional y el liderazgo femenino. El estudio parte de la constatación de que, pese a los avances registrados en las últimas décadas, la presencia de mujeres continúa siendo reducida en determinadas disciplinas STEM, especialmente en áreas tecnológicas e ingenierías, donde siguen influyendo factores como los estereotipos de género, la falta de referentes femeninos y las barreras culturales y profesionales.

El documento subraya que la brecha de género en STEM no se limita únicamente al acceso formativo, sino que se reproduce a lo largo de toda la trayectoria educativa y laboral. En este sentido, se analizan cuestiones como la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, la persistencia de sesgos asociados a determinadas profesiones científico-tecnológicas y la influencia de las expectativas sociales y familiares en las decisiones académicas de niñas y adolescentes. El informe incide especialmente en la importancia de actuar desde edades tempranas para evitar la pérdida progresiva de interés de muchas jóvenes hacia las disciplinas STEM.

Asimismo, la publicación pone de relieve la necesidad de generar referentes femeninos visibles y entornos de apoyo que favorezcan la participación de las mujeres en sectores estratégicos vinculados a la innovación, la digitalización y el desarrollo tecnológico. Desde esta perspectiva, el informe destaca el papel de iniciativas de mentoría y acompañamiento impulsadas por la Fundación ASTI, como los programas STEM Talent Girl, orientados a fomentar vocaciones científicas y tecnológicas entre niñas y jóvenes mediante el contacto directo con profesionales del sector.



Guía de lenguaje inclusivo en la Administración Pública

La Guía de lenguaje inclusivo en la Administración Pública, se presenta como una herramienta práctica orientada a incorporar una comunicación institucional más igualitaria y representativa dentro del ámbito administrativo. Parte de la idea de que el lenguaje no es únicamente un instrumento técnico de transmisión de información, sino también un elemento que contribuye a construir imaginarios sociales o favorecer una representación más equilibrada de mujeres y hombres en el espacio público.

Desde una perspectiva aplicada, la guía propone recursos para evitar usos lingüísticos que invisibilicen a las mujeres sin renunciar a la claridad ni a la corrección gramatical propias del lenguaje administrativo. Entre las estrategias que suelen recogerse en este tipo de orientaciones destacan el empleo de sustantivos colectivos (“personal técnico”, “ciudadanía”, “equipo docente”), estructuras impersonales, reformulaciones sintácticas y un uso razonado del desdoblamiento cuando resulte pertinente.

Uno de los aspectos más relevantes de la publicación es su utilidad para la gestión pública y la elaboración documental. En este sentido, la guía trasciende la dimensión estrictamente lingüística y sitúa el lenguaje inclusivo como una medida vinculada al principio de igualdad efectiva y a la transversalidad de género en las políticas públicas.

Su aplicación adquiere especial interés en documentos institucionales, convocatorias, formularios, informes, campañas y comunicaciones dirigidas a la ciudadanía, donde el lenguaje actúa también como reflejo del compromiso institucional con la igualdad.

En conjunto, se trata de un recurso de carácter divulgativo y operativo que busca facilitar cambios concretos en la comunicación administrativa cotidiana, ofreciendo alternativas lingüísticas que permitan construir mensajes más inclusivos sin comprometer la precisión ni la seguridad jurídica del discurso institucional.



Brecha digital de género 2026

En esta edición del informe anual Brecha digital de género 2026 se analizan las diferencias entre hombres y mujeres desde distintos puntos de vista para encontrar diferencias sustanciales en el uso que se hace de Internet y todo el entorno digital. Así, se analizan estas brechas en el uso de Internet, el comercio electrónico, la educación, el empleo, la seguridad en Internet o la Inteligencia artificial (IA).

La brecha digital de género en España se mantiene en el uso de Internet, competencias y estudios tecnológicos, empleo digital y seguridad online. Aunque el acceso y el uso semanal de Internet es prácticamente universal y ligeramente superior entre las mujeres, persisten diferencias relevantes por edad, especialización y exposición a violencias digitales.

En uso de Internet, el 95,7% de las mujeres y el 95,1% de los hombres se conectan al menos una vez por semana, lo que sitúa a España entre los países europeos con mayor proporción de usuarias semanales. Sin embargo, la brecha se agrava en edades avanzadas: el 53% de las mujeres de 75 y más años nunca ha usado Internet, frente al 44,3% de los hombres. En tecnologías emergentes, la IA generativa muestra una adopción mayor entre los hombres: el 39,9% la ha utilizado en los últimos tres meses, frente al 35,9% de las mujeres, que además se declaran más cautas ante los posibles riesgos.

En educación, las mujeres presentan un menor nivel de competencias digitales: el 64,9% alcanza competencias al menos básicas, por debajo del 68,1% de los hombres. Además, continúan infrarrepresentadas en titulaciones universitarias y de formación profesional vinculadas a ingeniería e informática, pese a que en la universidad obtienen mejores calificaciones.

En empleo, una de las brechas más acusadas aparece en la especialización digital: solo el 19,6% de los especialistas digitales en España son mujeres. En términos absolutos, el número de mujeres especialistas ha crecido de forma sostenida durante la última década hasta alcanzar las 200.100. Las ocupaciones digitales con mayor presencia femenina son el diseño gráfico y multimedia (52,6%) y la instrucción en enseñanza TIC no reglada (52,3%).

En seguridad en Internet, la violencia digital de género destaca como un problema de gran magnitud. El 13,7% de las mujeres (2.675.518) ha sufrido insistencia controladora para saber dónde estaba mediante móvil, aplicaciones o redes sociales. Además, el 9,4% (2.005.630 personas) ha recibido mensajes sexualmente explícitos inapropiados que le hicieron sentirse ofendida, humillada o intimidada. Por último, el 0,8% (147.064 personas) que han tenido pareja alguna vez declara haber posado desnuda en fotos, vídeos o webcam sin quererlo, a propuesta de su pareja o expareja.

Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha publicado el Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar, un documento orientado a prevenir, identificar y abordar situaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito del empleo doméstico.

El protocolo reconoce expresamente que el servicio del hogar familiar constituye un sector fuertemente feminizado y en el que suelen aparecer desigualdades estructurales de género. A lo largo del documento se señala que muchas de las personas trabajadoras del hogar son mujeres que pueden encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad derivadas de factores económicos, sociales o administrativos. En este sentido, el texto subraya que las relaciones de poder existentes en el ámbito doméstico, junto con el aislamiento propio de este tipo de trabajo, pueden favorecer situaciones de violencia, acoso sexual, acoso por razón de sexo o conductas discriminatorias.

Desde esta perspectiva, el protocolo incorpora un enfoque preventivo y de sensibilización vinculado a la igualdad de género. El documento insiste en la importancia de promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la corresponsabilidad, así como en la necesidad de identificar comportamientos normalizados o invisibilizados que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.

Asimismo, se destaca la conveniencia de adoptar mecanismos de información y apoyo accesibles, teniendo en cuenta las posibles barreras idiomáticas, administrativas o sociales que pueden dificultar la protección efectiva de las trabajadoras del hogar ante situaciones de violencia o acoso.



+info

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

2026



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

VIOLENCIA Y ACOSO

EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Pleno del Extraordinario del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

El martes 19 de mayo se celebró, en modalidad telemática, un Pleno Extraordinario del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. A la reunión asistió, en representación de la Comunidad de Castilla y León, la directora general de la Mujer. El orden del día incluía el análisis y valoración del repunte de casos de asesinatos machistas durante el primer trimestre del año así como la presentación, por parte de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, de las conclusiones de los últimos comités de crisis celebrados.

Durante el desarrollo de la sesión se presentaron los datos actualizados correspondientes a ese período y se procedió al examen de los elementos comunes detectados en los casos analizados.



En relación con las conclusiones de los comités de crisis, se expusieron las principales consideraciones técnicas extraídas y se destacó la necesidad de reforzar los mecanismos de detección precoz y de coordinación institucional.

Cabe recordar que, de conformidad con la normativa reguladora del Observatorio, siete de sus vocalías corresponden a las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. Para posibilitar la participación de todas las comunidades autónomas se acordó, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, un sistema de rotación cada dos años. La Comunidad de Castilla y León ocupa una de las siete vocalías, junto con Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Cataluña, Ceuta y Extremadura, hasta julio de 2027.



No caigas en la trampa. Una guía para romper con los estereotipos de género

Jennifer Bain

Este libro invita a reflexionar sobre los estereotipos de género y cómo determinadas ideas sobre lo que deben hacer, sentir o ser niñas y niños pueden condicionar su desarrollo. A través de un enfoque sencillo y cercano, promueve la igualdad de género y anima a que cada persona pueda ser, jugar, aprender y crecer con libertad, sin verse limitada por roles o expectativas tradicionales.



28 DE MAYO

XII Encuentro de profesionales de género, drogas y adicciones: «Violencia sexual y usos de drogas».



28 Y 29 DE MAYO

Congreso “Mujeres que transforman lo público”.



10 DE JUNIO

X Foro Nacional MujerAGRO”.





25 DE MAYO

Comité de Crisis.



25
mayo
2026



Atención, información y detección
de agresiones sexuales

