

NEWSLETTER DICIEMBRE 2020.



10ª Edición 2020-2021

Formación online gratuita
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Tener en cuenta la variable sexo y el análisis de género mejora la ciencia

Para el próximo Programa Marco de Investigación e Innovación, Horizonte Europa, quienes se beneficien de las subvenciones deberán incorporar el análisis de género y la variable sexo en el diseño de los estudios de investigación.

Tener en cuenta la variable sexo y el análisis de género, es un logro muy significativo que permitirá fortalecer los resultados de la investigación, añadiéndole valor en términos de excelencia, creatividad y oportunidades de negocio. Además, las investigaciones serán más inclusivas al incorporar al análisis de género, la interseccionalidad de otras categorías sociales, como la etnia y la situación socioeconómica entre otras, que contribuirá a la innovación científica y facilitará el logro de la igualdad al garantizar que los hallazgos, productos y programas tengan en cuenta y se apliquen a toda la ciudadanía, mujeres y hombres y a la sociedad en su conjunto.

Para ayudar a un mejor abordaje del análisis de sexo y género, el Grupo de personas Expertas en Innovaciones de Género de la Comisión ha publicado 15 estudios de caso en distintas áreas: salud, inteligencia artificial, energía, transporte, ciencias marinas, planificación urbana, gestión de residuos, agricultura, impuestos justos y empresas, financiación, así como sobre la pandemia de COVID-19, como ejemplos de buenas prácticas, libres de sesgos de género.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

El Ministerio de Ciencia e Innovación presenta el Plan de Incentivación para la participación española en Horizonte Europa

El objetivo es promover la participación española y el liderazgo en los programas de I+D+I europeos optimizando los recursos disponibles, de acuerdo con las prioridades, fortalezas e intereses de nuestro país. España promoverá el alineamiento de las ayudas estatales y regionales y su sinergia con los fondos europeos. Entre sus objetivos, afrontar los principales desafíos mundiales de nuestro tiempo y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Se ha presentado el Plan de Incentivación para la participación española en el próximo programa Horizonte Europa, que será el próximo Programa Marco de Investigación Europeo y que financiará actividades de I+D+I de alto valor añadido europeo desde 2021 hasta 2027. El programa Horizonte Europa supondrá el refuerzo de las bases científicas y tecnológicas de la Unión Europea con el objetivo de hacer frente a los principales desafíos mundiales de nuestro tiempo y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre ellos el ODS 5 referido a la igualdad de género.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Plan_Incentivacion_Horizonte_Europa.pdf

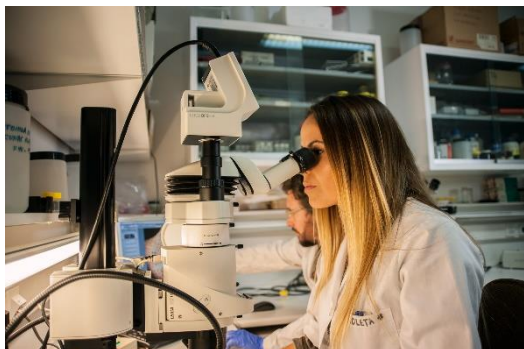
La Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, elegida como ejemplo de buenas prácticas por Science Europe

La Comisión Mujeres y Ciencia (CMyC) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) ha sido seleccionada por Science Europe, asociación sin ánimo de lucro que reúne a los mayores organismos de investigación de Europa, como ejemplo de buenas prácticas en igualdad y contra el sesgo y la discriminación. Creada en 2002, la CMyC es un órgano asesor y tiene como misión última alcanzar, junto con la Presidencia, la igualdad de género en la investigación del CSIC.

La CMyC analiza el progreso de las mujeres investigadoras mediante la publicación anual de estadísticas disgregadas por sexo. Según recoge el informe Mujeres Investigadoras 2020, el CSIC mejora en paridad y es más igualitario que otras instituciones españolas y europeas, aunque necesita aumentar el número de investigadoras jóvenes.

Entre los objetivos concretos de la CMyC se encuentran: asesorar a la Presidencia del CSIC en

los temas relacionados con la promoción del ingreso y posterior carrera de las mujeres científicas en la institución; estudiar las posibles causas que pudieran dificultar, tanto el ingreso como la carrera de las mujeres en el CSIC; proponer a la Presidencia posibles acciones destinadas a promover el ingreso y la promoción de las mujeres en el CSIC; y analizar la existencia de sesgos y carencias introducidos históricamente en el desarrollo de la ciencia por la escasa presencia de las mujeres en las instituciones científicas, en sus estamentos directivos y proponer, en su caso, medidas para su corrección.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://www.csic.es/en/node/1260283#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20Mujeres%20y%20Ciencia%20\(CMyC\)%20del%20Consejo%20Superior%20de,el%20sesgo%20y%20la%20discriminaci%C3%B3n.](https://www.csic.es/en/node/1260283#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20Mujeres%20y%20Ciencia%20(CMyC)%20del%20Consejo%20Superior%20de,el%20sesgo%20y%20la%20discriminaci%C3%B3n.)

Más de un 85% de las empresas españolas afirma estar trabajando en los ODS

La Agenda 2030 adoptada por la Asamblea General de la ONU para el Desarrollo Sostenible, con la consecución de 17 objetivos y 169 metas, se ha convertido en el principal marco de referencia para canalizar acciones de sostenibilidad empresarial en nuestro país.

Así lo recoge el informe “Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: una consulta integral” editado por la Red Española del Pacto Mundial en colaboración con la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de España.

Entre las conclusiones de este, la Red Española señala como uno de los datos más relevantes el hecho de que ya más de un 85% de las empresas afirman estar trabajando en alguno de los ámbitos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Una cifra realmente positiva, pues prácticamente la totalidad del sector empresarial está contribuyendo de alguna forma al logro de los ODS. Si desgranamos los datos según el tamaño de la empresa, prácticamente todas las grandes empresas (99%) llevan a cabo actuaciones en estos ámbitos, mientras que entre las pymes y autónomos/as el porcentaje es de un 83% y 61%, respectivamente

En concreto, los ámbitos en los que más trabajan las empresas son el ODS 5 Igualdad de género, el ODS 3 Salud y bienestar y el ODS 13 Acción por el clima. El paso del compromiso se lleva a cabo mediante la acción con medidas relacionadas con el desarrollo sostenible dentro de la organización. Entre los resultados destacan aquellas relativas a la conciliación laboral e igualdad como las de conciliación laboral y flexibilidad horaria (62%), medidas de teletrabajo (62%) y planes de igualdad (47%).



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.pactomundial.org/2020/11/mas-de-un-85-de-las-empresas-espanolas-afirma-estar-trabajando-en-los-ods/>

Estudio “Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19”

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha publicado el estudio “Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19”. La conciliación consiste en ofrecer la posibilidad a las personas trabajadoras de compaginar y compatibilizar la faceta profesional y la personal en el sentido más amplio, incluyendo tanto las necesidades familiares como las individuales, la gestión del ocio, etc.

Las empresas como entidades empleadoras, ponen a disposición del personal laboral determinadas medidas que tienen como objetivo principal la compatibilidad de las actividades profesionales con las personales.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas no deben ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se deben dirigir tanto a mujeres como hombres para impulsar el uso de la conciliación por igual. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se corresponsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres. El presente estudio se ha realizado mediante la explotación de datos de una encuesta realizada entre julio y septiembre de 2020 a 73 empresas con distintivo “igualdad en la empresa”, pertenecientes a la Red DIE. Entre sus objetivos principales se encuentra la recopilación de medidas vigentes en las empresas de la Red DIE, la actualización y ampliación de la información de la guía sobre buenas prácticas realizada en su día, así como establecer un análisis comparado de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, perspectiva de género, implantadas en las empresas antes y después de la emergencia sanitaria por la COVID 19.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Corresponsabilidad_Conciliacion_RedDIE.pdf

El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero.

A partir del próximo 1 de enero de 2021 se igualará, por primera vez, el permiso por nacimiento

y cuidado del menor para ambos progenitores que podrán disfrutar de 16 semanas de prestación.

Este proceso para igualar ambos permisos de manera progresiva viene recogido en el Real Decreto Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con el comienzo de año, las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Es de vital importancia equiparar la duración de los permisos para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Según los datos de septiembre de la Seguridad Social, de cada 10 personas que solicitan excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar, entre 8 y 9 son mujeres. En concreto, de las 43.855 excedencias solicitadas, el 87,6% las han pedido mujeres.

Es necesario seguir trabajando en políticas de conciliación y corresponsabilidad con la finalidad de construir una sociedad igualitaria.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://revista.seg-social.es/2020/12/23/los-presupuestos-de-2021-recogen-el-permiso-de-16-semanas-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-para-ambos-progenitores/>