

## NEWSLETTER MARZO 2021



10<sup>a</sup> Edición 2020-2021

Formación online gratuita  
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

### 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer

#### Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres (ONU Mujeres)

La participación y el liderazgo de las mujeres en la política y la vida pública en pie de igualdad son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes de 2030. Sin embargo, los datos muestran que la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo.

Solo en 21 países hay Jefas de Estado o de Gobierno, y en 119 países nunca han sido presididos por mujeres. Al ritmo actual, la paridad en las más altas esferas de decisión no se lograría hasta pasados 130 años.

Además, solo el 21% de quienes ocuparon ministerios fueron mujeres, y apenas en 14 países los gabinetes de Gobierno han alcanzado el 50% o más en la representación de las mujeres. Con un aumento anual de apenas el 0,52%, no se alcanzará la paridad de género en los cargos a nivel ministerial antes de 2077.

La meta común adoptada internacionalmente en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es lograr la participación política y distribución equilibrada del poder entre hombres y mujeres en la toma de decisiones. La mayoría de los países del mundo no ha logrado el equilibrio de género, y son pocos los que han establecido o cumplido metas ambiciosas respecto de la paridad entre los sexos.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

#### Informe anual sobre la igualdad de género en la UE de 2021

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Comisión ha publicado su informe anual sobre la igualdad de género en la UE de 2021, que señala las repercusiones negativas de la pandemia de COVID-19 en las mujeres.

La Comisión Europea emitió una declaración en la que se hacía referencia al año tan difícil que se ha vivido por causa de la pandemia de COVID-19 y a cómo ha afectado profundamente a las mujeres, que tienen una importante presencia en la mayoría de los trabajos que han estado en primera línea de la pandemia, tales como la sanidad, la enseñanza o los cuidados. Y a esto se ha añadido una mayor carga de trabajo en el hogar debido al confinamiento.

En la declaración se ha aprovechado para agradecer a todas esas mujeres su “valentía, su compasión y su contribución en la lucha contra la crisis”. También se ha mencionado que a pesar de ser mayoría en esos trabajos que han estado en primera línea, apenas han estado representadas en los procesos de toma de decisiones un ejemplo de ello es que de los grupos de trabajo nacionales dedicados al COVID-19 en 87 países, incluidos 17 Estados miembros de la UE, el 85,2% estaban dirigidos por hombres.



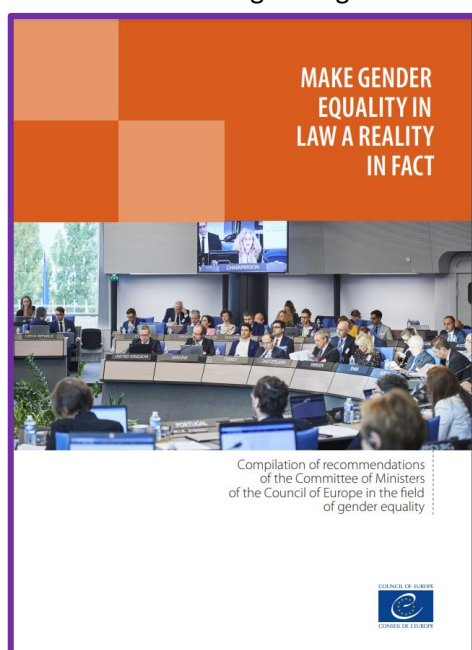
# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_21\\_890](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_21_890)

## El Consejo de Europa publica una recopilación actualizada de Recomendaciones sobre igualdad de género

Estas recomendaciones, adoptadas entre 1979 y 2019, tratan sobre temas que van desde el papel de las mujeres y los hombres en la prevención y resolución de conflictos y en la construcción de la paz, hasta la protección y promoción de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad, la transversalización de género en el deporte o la igualdad de género y los medios de comunicación.

La persistencia de las desigualdades en ámbitos como la salud, la educación y el deporte requerían otras estrategias, resultantes de la aplicación de un enfoque de integración de la perspectiva de género, que se tradujo en recomendaciones sobre la introducción de la perspectiva de género en estos ámbitos en 2007, 2008 y 2015, en las que destaca el uso de la estrategia de integración de la perspectiva de género en la elaboración de políticas adecuadas y específicas que tengan en cuenta los intereses y las necesidades de las mujeres y de los hombres. Desde 2014, la labor del Consejo de Europa en materia de igualdad de género se ha estructurado en torno a una Estrategia de Igualdad de Género plurianual.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://rm.coe.int/prems-013421-gbr-2573-make-gender-equality-couv-texte-a4-web-2778-0010/1680a1d3de>

## Las mujeres autónomas en España y en Europa

Según los datos de la Oficina Europea de Estadísticas (Eurostat), el número de personas autónomas en España se ha mantenido elevado gracias a las mujeres. En la última década se han dado de alta alrededor de 91.000. El número de mujeres dadas de alta en el RETA ha aumentado mientras disminuía el de hombres.

Las mujeres cada vez están más presentes en todos los ámbitos. En el caso del autoempleo, a pesar de que las mujeres van muy por detrás de los hombres, no dejan de avanzar poco a poco. Esto es algo que se refleja en los últimos datos facilitados por Eurostat, la Oficina Europea de Estadística.

En 2010 había 8.367.700 autónomas y diez años después esa cifra se ha visto aumentada a 8.385.700, esto indica que ha habido países que han perdido bastantes mujeres autónomas ya que solo el aumento de España ha sido de algo más de 91.000 mujeres. En el caso de los hombres autónomos, se repite la tendencia a la baja ya que en 2010 eran 18.766.300 mientras que en 2020 esa cifra desciende a 17.247.900.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://ec.europa.eu/eurostat>

## Informe “Desigualdades de género en la atención y consecuencias para el mercado laboral

En el año 2020 se celebró el 25 aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing (BPfA), una hoja de ruta líder para la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada. Sin embargo, muchos de los desafíos identificados en la BPfA en 1995 siguen en la actualidad, incluida la brecha salarial de género y la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y de cuidados no remunerada de las mujeres.

El informe refleja como en la Unión Europea, la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado se realiza por mujeres. Esto dificulta significativamente su participación en el mercado laboral. Las mujeres tienen una tasa de empleo más baja que la de los hombres, con una alta prevalencia de trabajadoras a tiempo parcial, principalmente debido a sus responsabilidades familiares y de cuidados. Las mujeres ocupan, en mayor medida, trabajos peor remunerados y con jornadas parciales para poder conciliar su empleo remunerado con sus responsabilidades familiares y de cuidados no remuneradas.

Además, cabe recordar que, cuando las mujeres acceden al mercado laboral a menudo se clasifican en trabajos relacionados con el cuidado (segregación horizontal) que refuerzan y reflejan el papel de los cuidados en la sociedad. Sin embargo, el sector del cuidado recibe sistemáticamente una remuneración insuficiente y una financiación insuficiente en comparación con otros sectores dominados por hombres.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

## Informe “Women in Business, 2021: Una ventana de oportunidades”

Grant Thornton publica la 17ª edición de su informe “Women in Business, 2021: Una ventana de oportunidades”, un año marcado por las dificultades de la pandemia de la COVID-19.

Aunque la experiencia de muchas mujeres en sus entornos de trabajo durante el año 2020 ha sido difícil -soportando las consecuencias económicas y sociales de la pandemia, como la pérdida de puestos de trabajo, las bajas obligadas y el aumento de las responsabilidades familiares y de cuidados, afortunadamente, la cifra de mujeres directivas en nuestro país ha conseguido mantenerse en el mismo porcentaje obtenido en 2020: un 34%. Esto significa que no ha habido avances, pero tampoco retrocesos.

Este informe, además también, describe la posición de las mujeres en la alta dirección en todo el mundo mientras asistimos a la aparición de un modelo de liderazgo más diverso e inclusivo, y destaca las medidas que los y las líderes deben tomar para crear un cambio radical en la proporción de puestos de alto nivel ocupados por mujeres.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.grantthornton.es/contentassets/9fd5628f6c26405abb96a9a7e8f0fb99/informe-women-in-business-2021-de-grant-thornton.pdf>

## Informe de EUPRERA “El sector de la comunicación en Europa; evaluar y avanzar igualdad de género”

La igualdad de género en la comunicación es necesaria para eliminar el techo de cristal, que así se refleja en el estudio “El sector de la comunicación en Europa; evaluar y avanzar igualdad de género” realizado por la Asociación Europea de Educación e Investigación en Relaciones Públicas (EUPRERA).

Las cuestiones de género siguen siendo una preocupación especial en una industria donde el 75% de los departamentos y agencias de comunicación en Europa están formadas por mujeres, pero, sin embargo, solo uno de cada dos líderes de la comunicación son mujeres. El techo de cristal en el sector de la comunicación está presente, aunque el 32 % de los profesionales de la comunicación lo niegan, el 42,6% reconoce el problema a nivel profesional en su país, y solo el 22,4% reconoce que es un problema en su propia organización o departamento.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://euprera.org/wp-content/uploads/2021/03/EUPRERA-ECM\\_GENDER-REPORT-20-21.pdf](https://euprera.org/wp-content/uploads/2021/03/EUPRERA-ECM_GENDER-REPORT-20-21.pdf)

## Informe “Mujeres en el IBEX”

Las empresas del IBEX-35 alcanzaron en 2020 un 31,17% de presencia media de mujeres en sus consejos de administración, así lo pone de manifiesto la IX edición del “Informe Mujeres en el IBEX”, elaborado por la consultora de comunicación ATREVIA junto a la escuela de negocios IESE para analizar la presencia femenina en los órganos de gobierno de todas las empresas cotizadas en el Índice General de la Bolsa de Madrid.

En 2020 se contabilizaron 330 consejeras y 950 consejeros en las empresas cotizadas del conjunto del mercado continuo, donde se han incorporado 30 consejeras (15 en el IBEX y otras 15 fuera del selectivo). La representación femenina escaló 2,64 puntos en un año (+2,8% en 2019). Por segundo año consecutivo, su progresión duplica la registrada en 2018, que fue de 1,15 puntos, y consolida los niveles de crecimiento anteriores. El peso relativo de las consejeras en los órganos de gobierno de las cotizadas ha ganado casi 10,4 puntos desde 2015. Seguimos avanzando, pero toca acelerar pues continuamos a más de 4 puntos del 30% recomendado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) para 2020.

Las empresas del IBEX sobrepasaron en 1,2 puntos el objetivo de la paridad formal para 2020 (30%) pero necesitarán crecer en torno a un 4,4% a lo largo de los dos próximos años para poder conseguir el nuevo objetivo del 40% de mujeres en sus órganos de representación que recomienda la CNMV.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://landings.atrevia.com/wp-content/uploads/2021/03/Informe\\_Mujeres\\_2021.pdf](https://landings.atrevia.com/wp-content/uploads/2021/03/Informe_Mujeres_2021.pdf)

## Informe Científicas en cifras 2021

El Ministerio de Ciencia e Innovación ha presentado el informe “Científicas en cifras 2021”, donde se analiza el papel de las mujeres en los distintos ámbitos y niveles de la ciencia en España, poniendo el foco especialmente en la carrera investigadora en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) y las universidades.

El informe señala que la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España ha aumentado hasta el 41% (porcentaje que se mantenía estable desde 2009, en el 39%), mientras que en la UE las investigadoras representan el 38% del total. El número de investigadoras ha mejorado en los sectores de Administración pública (52%), aunque en universidades (43%) y en el sector empresarial (31%) se ha mantenido igual que en el último informe.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Cientificas\\_en\\_Cifras\\_2021.pdf](https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Cientificas_en_Cifras_2021.pdf)

## Plataforma web “Mujeres en Ciencia e Innovación 2020”

La Unidad de Mujeres y Ciencia, del Ministerio de Ciencia e Innovación, en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), pone en marcha esta plataforma web “Mujeres en Ciencia e Innovación 2020”, que recoge los nombres y biografías de las mujeres premiadas y destacadas por su importante labor y contribución en los ámbitos de la ciencia y de la innovación en el 2020.

Todas ellas destacan por su importante labor científico-técnica en sus diferentes disciplinas y

son referentes para las nuevas generaciones de jóvenes investigadoras, y así romper con los estereotipos de género y visibilizar el trabajo de las mujeres científicas, tan necesario para la consecución de una igualdad real y efectiva en la sociedad.



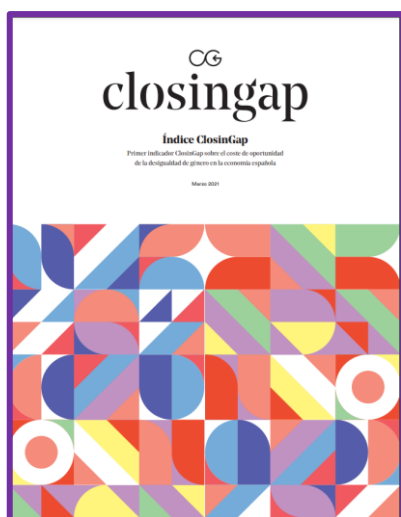
# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://cientificasinnovadoras.fecyt.es/>

## Índice ClosinGap, indicador del impacto económico de la desigualdad de género en España

El Índice ClosinGap, realizado por PwC, cuantifica y sigue anualmente la evolución de la igualdad de género en España y permite conocer el coste de oportunidad de la desigualdad de género en la economía española.

El informe concluye cómo el PIB español podría haber sido hasta un 18,5% superior en 2019 de haber existido una absoluta igualdad entre géneros. Para ello, es preciso erradicar todas las desigualdades en el mercado laboral y evitar de esta manera la menor participación de las mujeres en el mundo laboral como consecuencia de que trabajan menos horas debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial y la sobrerrepresentación femenina que existe en los sectores económicos menos productivos que tienen un impacto tan negativo en la economía. Todas esas circunstancias hacen que las mujeres, a pesar de representar el 51,4% de la población activa, solo contribuyan a un 41,5% del PIB. Ante este contundente dato, el informe profundiza en la repercusión que tendría en la economía cerrar estas brechas del mercado laboral, llegando a la conclusión de que reportaría un incremento de 230.847 millones de euros, esto es, un 18,5% del PIB de 2019.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.pwc.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2021/informe-closinggap.pdf>

## VIII informe “#EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión”

La Fundación Adecco en colaboración con algunas de las empresas pertenecientes a la Red DIE (Allianz, Aqualia) junto a thyssenkrupp, Unicaja Banco y la Generalitat Valenciana, presentan el VIII informe “#EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión “en el mercado laboral en tiempos de pandemia, con el objetivo de visibilizar una de las lacras que acompaña aproximadamente a un millón de mujeres en nuestro país: el desempleo de larga duración, que ahora se intensifica con la COVID-19.

La desigualdad entre hombres y mujeres está presente históricamente en el mercado laboral, lo cual provoca que haya pobreza y exclusión social en España. Casi un tercio de las mujeres en edad laboral se encuentran en riesgo de exclusión o pobreza, debido a circunstancias como el desempleo de larga duración, el fin de las prestaciones, el trabajo en la economía irregular o la inactividad.

Todavía es pronto para calcular la magnitud de la pobreza y exclusión que dejará la COVID-19, pero las mujeres parten de una situación inicial de mayor pobreza y vulnerabilidad. Su índice de riesgo de pobreza y/o exclusión alcanza el 26%, frente al 24,6% masculino y su tasa de paro alcanza el 18,3%, descendiendo al 14,1% entre los hombres.

En la actualidad, se contabilizan 863.200 desempleadas de larga duración, un 12,1% más que el año pasado, la crisis de la COVID-19 ha arrastrado al paro de larga duración a 92.800 mujeres, una cifra que en el caso de los hombres desciende a 41.100.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2020/03/informe-empleoparatodas-21.pdf>