

NEWSLETTER MAYO 2021



El Instituto de las Mujeres y la EOI ponen en marcha una nueva edición de Talentia 360. Mujeres Directivas

El Instituto de las Mujeres, en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), la Dirección General de la Policía y la Dirección General de la Guardia Civil, pone en marcha la edición 2021/2022 del programa de desarrollo profesional y liderazgo Talentia 360. Mujeres directivas, que se iniciará a partir del mes de septiembre.

Talentia 360 se inició hace 13 años **y tiene como objetivo** promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones, tanto en el sector privado como en el público, con especial énfasis en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, donde la participación de las mujeres sigue siendo minoritaria. Para este último colectivo se desarrolla un itinerario de formación específico e incluye talleres sobre sesgos de género para mandos de ambas direcciones generales.

En cuanto al itinerario dirigido al sector empresarial, que cuenta con 25 plazas, de carácter gratuito, el plazo de inscripción durará hasta el 23 de junio. El curso facilita una formación integral y multidisciplinar, que incluye 'coaching' y 'networking', dirigida a potenciar las capacidades directivas de las participantes para favorecer su promoción a puestos de mayor responsabilidad, así como para constituir un motor de cambio de las compañías. Por su parte, las empresas colaboradoras se comprometen a la promoción de las participantes a corto o medio plazo.

El proyecto contribuye a reforzar el compromiso del organismo con la Agenda 2030, especialmente respecto al Objetivo de Desarrollo Sostenible dedicado a acabar con la desigualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres (ODS 5), el relativo al trabajo digno (ODS 8) y el enfocado a promover la alianza entre diferentes entidades (ODS 17).



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.eoi.es/es/cursos/18768/talentia360-mujeres-directivas-madrid-tmp?utm_source=Web_IMIO&utm_medium=Display&utm_campaign=Talentia_2021

Iniciativa Principios de empoderamiento económico de las mujeres se hace eco de las novedades legislativas del Real Decreto 901/2020 y 902/2020

La iniciativa Principios de empoderamiento económico de las mujeres de ONU Mujeres se hace eco de las novedades legislativas en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva

Los planes de igualdad son fundamentales para garantizar la igualdad real y efectiva en las empresas, así como terminar con la brecha salarial a través de una transparencia retributiva para lograr el principio de igual retribución por trabajo de igual valor que, además, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

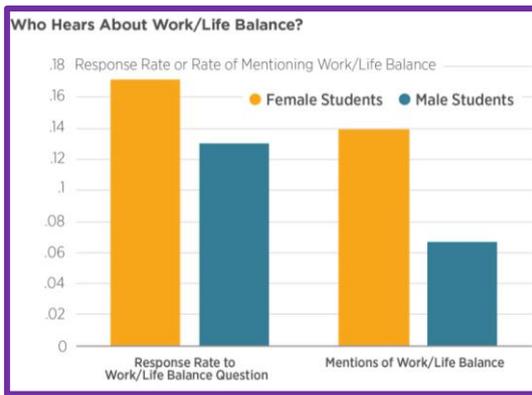
https://www.weps.org/sites/default/files/2021-04/WEPs_Spain_Spotlight_on_Public_Policy.pdf

Estudio "Informed Choices: Gender Gaps in Career Advice,

El estudio realizado por las investigadoras Yana Gallen, de la Harris School of Public Policy de la Universidad de Chicago, y Melanie Wasserman, de la UCLA Anderson School of Management and CEPR señala las diferencias por género en la orientación profesional del alumnado universitario

El estudio concluye que las tasas de respuesta son similares cuando se pregunta sobre los pros y contras del campo del profesional, si bien el resto de respuestas revela "disparidades sustanciales" entre los géneros. Así, los profesionales son **más del doble de propensos a proporcionar información sobre conciliación a las alumnas que a los alumnos**. Además, la **mayoría de estas referencias son negativas**, algo que aumenta la preocupación de los estudiantes.

Cuando el alumnado universitario pregunta específicamente **sobre el equilibrio entre la vida privada y el trabajo, ellas reciben un 28% más de respuestas que sus homólogos masculinos**. Las autoras de la investigación consideran que este hecho revela que el énfasis diferencial "no se debe enteramente" a la que las estudiantes se preocupen más por este tema.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/02/BFI_WP_2021-23.pdf

Manual Sexismo en el trabajo: ¿Cómo podemos detenerlo?

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) ha publicado el manual Sexismo en el trabajo: ¿Cómo podemos detenerlo? que será relevante para todas las organizaciones y para todos los contextos laborales, tanto en el sector público como en el privado.

El objetivo de este manual es ayudar a las organizaciones a comprender la naturaleza del sexismo en contextos laborales y proporcionar a los puestos de liderazgo, de dirección y al personal las herramientas para abordarlo. El objetivo del manual se centra en los mecanismos informales para fomentar el cambio cultural y no tolerar ciertas actitudes como normalizadas.

El manual también trata las formas de abordar el acoso sexual, que es ilegal, constituyendo una forma discriminación y de violencia. Las obligaciones legales a nivel de la Unión Europea requieren respuestas formales a tal comportamiento y erradicar este tipo de violencia sobre las mujeres en el ámbito laboral.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies>

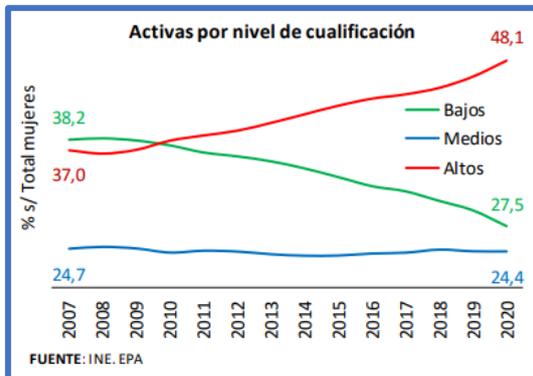
Estudio “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020”

El Ministerio de Trabajo y Economía Social publica el estudio “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020”, un análisis que se realiza anualmente desde el año 2008, centrándose en los aspectos más relevantes de la situación de las mujeres en el mercado laboral en 2020 a partir de las principales estadísticas en el ámbito laboral con una perspectiva de largo plazo.

El objetivo de este estudio es conocer en profundidad la evolución de la relación de las mujeres con el mercado laboral para disponer de un diagnóstico, anticipar tendencias y formular

propuestas que contribuyan a avanzar hacia la igualdad.

Para ello, se analizan las principales variables de la actividad, la ocupación y el paro, a la vez que se profundiza en el análisis de algunos aspectos específicos de la situación de las mujeres, como sus motivos de inactividad, el impacto de la maternidad o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las retribuciones salariales.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf

Estudio “Mujeres en ocupaciones TIC: brecha y discriminación salarial de género en España”

La Universidad Rey Juan Carlos ha elaborado el estudio “Mujeres en ocupaciones TIC: brecha y discriminación salarial de género en España”, en el que se muestra la escasa participación de mujeres en los puestos laborales asociados a las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación), tanto en puestos técnicos como de especialistas, estando infrarrepresentadas en todos los sectores de la economía y existiendo más brecha salarial en puestos técnicos.

Las autoras del estudio realizan varias recomendaciones y acciones a llevar a cabo para paliar la desigualdad de género en el sector TIC, como la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en estudios tecnológicos, mediante la identificación y visibilización de referentes femeninos del sector. La sociedad sigue perpetuando roles de género, asociando a las niñas, desde los juguetes, con los cuidados y el hogar y a los niños con los coches y los camiones, por ello es necesario, incidir en la necesidad de tener referentes femeninos en este sector.

Además de la visibilización de referentes el estudio recomienda que las empresas aborden medidas que las hagan más atractivas a los perfiles tecnológicos, desde el acceso al empleo, con una mayor transparencia e igualdad (utilización del CV ciego), hasta la implantación real de los planes de igualdad para ofrecer medidas de conciliación inclusivas en las que fuera creciendo la participación masculina.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.urjc.es/todas-las-noticias-de-actualidad/6220-las-mujeres- apenas-existen-en-sectores-tic-segun-un-estudio-de-la-urjc>

Guías de ayuda del Real Decreto 901/2020 y 902/2020

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO ha publicado la “Guía para no perderse en el RD 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad” y la “Guía para no perderse en el RD 902/2020 de igualdad retributiva”.

La “Guía para no perderse en el RD 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad” pretende ser una herramienta que facilite la aplicación de esas responsabilidades en materia de igualdad.

Por otra parte, la “Guía para no perderse en el RD 902/2020 de igualdad retributiva” pretende aclarar el fundamento en el que se articula el registro retributivo, así como de las auditorías retributivas obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.ccoo.es/784a548d0cc314fd69cd6290a45dac24000001.pdf>

<https://www.ccoo.es/a117c8601c782bbb7db3c28c7847f73c000001.pdf>

Estudio “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”

El estudio busca mejorar la respuesta institucional, en cumplimiento del eje 2 del Pacto de Estado en materia de violencia de género de 2017. En concreto, promueve mejorar la protección de las trabajadoras, en el sentido de la medida 77 del Informe del Congreso del Pacto (nº 92 en el documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género). Entre las conclusiones se destaca que 8 de cada 10 mujeres encuestadas (80,4%) señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo. Las acciones en las que se traduce esa discriminación son diversas, registrando una incidencia más elevada las siguientes: dirigirse a la mujer de forma ofensiva (61,1%), asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32,4%), ser relegada en la promoción profesional (25,7%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22,2%), y relegada en la formación (15,4%). Además, en los grupos de discusión se señala la incidencia de situaciones relacionadas con la maternidad, en el caso de acoso por razón de sexo.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>