

NEWSLETTER JUNIO 2021



10^a Edición 2020-2021

Formación online gratuita
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Informe “Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente” de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica el informe “Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente”, con el objetivo de analizar cuáles han sido los avances y las perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El trabajo doméstico sigue siendo un sector con gran presencia femenina: emplea a 57,7 millones de mujeres, es decir al 76,2% de las personas con esta ocupación. Si bien en Europa y Asia Central, y también en las Américas, las mujeres son mayoría en la población activa del sector, en los Estados Árabes y África del Norte, los hombres representan un porcentaje mayor (63,4%), y poco menos de la mitad del total de trabajadoras y trabajadores domésticos de Asia Meridional (42,6%).

Según los datos del informe, los 75,6 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo (el 4,5% de personas asalariadas del mundo entero) han sufrido mucho y ello a su vez ha repercutido en los hogares que dependen de estas personas para atender a la necesidad diaria de cuidados..



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

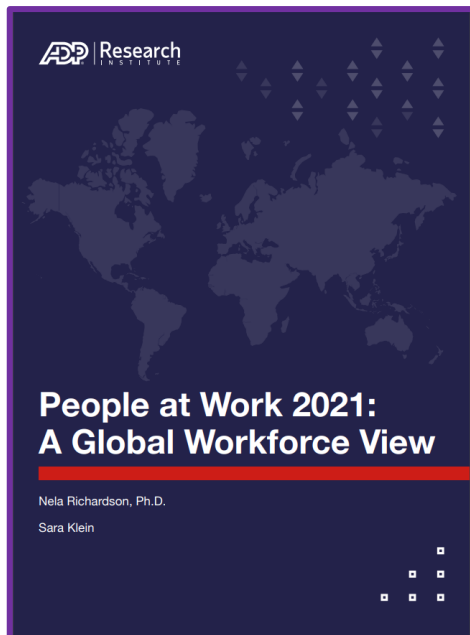
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf

Estudio “People at Work 2021: A Global Workforce View”

Según una reciente estudio en inglés del Instituto de Investigación ADP, llamado “People at Work 2021: A Global Workforce View” (“Personas en el trabajo 2021: una visión global de la fuerza laboral”) es cada vez más evidente que las mujeres se están quedando atrás cuando se trata de ser recompensadas económicamente por asumir nuevas funciones o responsabilidades adicionales para cubrir las necesidades debido a las pérdidas de empleo relacionadas con la COVID-19 en sus organizaciones.

En general, el 68% de las personas trabajadoras encuestadas afirmó haber recibido un aumento de sueldo o una bonificación por asumir nuevas responsabilidades, según la encuesta realizada a más de 32.000 trabajadores y trabajadoras de 17 países. Sin embargo, en todas las regiones, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de recibir una bonificación. Sólo alrededor de la mitad de las mujeres de América Latina, Europa y Estados Unidos fueron recompensadas económicamente por realizar estos cambios, en comparación con alrededor del 60% de los hombres. En cambio, alrededor del 70% de los trabajadores y trabajadoras de ambos sexos en Asia-Pacífico (APAC) recibieron una compensación económica por hacerlo, aunque los hombres seguían siendo ligeramente más propensos a beneficiarse.

Además, el estudio revela números interesantes acerca de cómo la pandemia ha afectado a la vida personal de las personas trabajadoras, así como a su vida profesional: El 63% de las personas encuestadas afirman que la pandemia ha tenido un impacto en términos de obligarles a elegir entre tomar determinados compromisos. Las mujeres están sufriendo más desigualdades como consecuencia de la pandemia. La brecha salarial se sigue manteniendo y las responsabilidades familiares y de cuidados siguen recayendo en las mujeres.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2021/04/17124050/Updated_WFV-Global_2021_US_Screen_697691_162389_FV.pdf

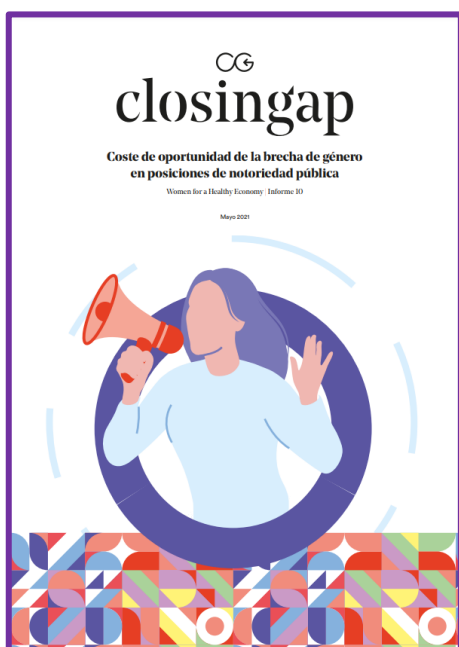
Estudio “Coste de oportunidad de la brecha de género en posiciones de notoriedad pública”

El estudio de ClostinGap elaborado por el equipo de Sustainability & Economics de Kreab mide la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en tres ámbitos de notoriedad pública: gobiernos y parlamentos, grandes empresas y medios de comunicación situando en el 25,8% la infrarrepresentación femenina en los puestos de liderazgo de estas tres esferas críticas de poder

e influencia.

Además, se pueden obtener los siguientes datos:

- Entendiendo que el umbral de paridad se alcanza en el 40%, la brecha de género en notoriedad pública en España es del 14,2% y, de cerrarse, el PIB se situaría en 1,7 billones de euros (un 18,6% superior al actual).
- La esfera política es la que menor representación femenina en puestos de liderazgo registra en España (22%) y la que mayor brecha de género debe cerrar, seguida de la esfera empresarial (26,4%) y de los medios de comunicación (29%).
- En relación con Europa, España se encuentra lejos de los países que lideran la paridad en notoriedad pública: la media de mujeres en estamentos de poder en veintiséis países europeos analizados es del 26,8% y solo Alemania, Noruega e Islandia se encuentran dentro del rango de paridad.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://closingap.com/wp-content/uploads/2021/05/Closingap_Informe_brecha_Notoriedad_publica_web.pdf

Informe “Presencia de hombres y mujeres en la política y la empresa”

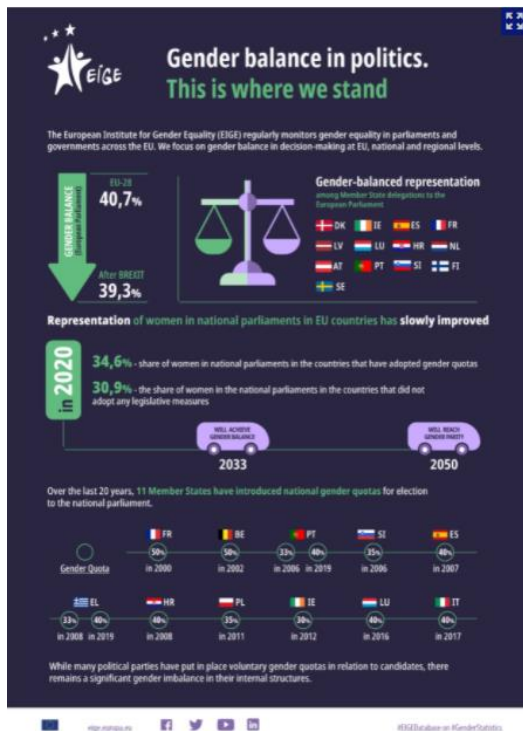
El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) ha publicado un nuevo informe con datos estadísticos sobre la presencia de hombres y mujeres en la política y la empresa.

Según este informe, en noviembre de 2020, las mujeres constituían el 32,7% de los parlamentos de países de la Unión Europea, y en 5 de ellos (incluido España) hay parlamentos equilibrados en cuanto a género. La proporción de mujeres parlamentarias crece tres veces más rápido en países con cuotas legislativas. Si la representación de las mujeres en los parlamentos nacionales sigue al ritmo actual, tendremos equilibrio de género para 2032.

En cuanto a la proporción de mujeres en los consejos de administración de grandes empresas de la UE, en octubre de 2020, alcanzó el máximo histórico de 29,5%. Sin embargo, solo un 23% de las empresas más grandes de la Unión Europea tienen consejos de administración con equilibrio de género.

En los seis países con cuotas considerados en este análisis, el porcentaje medio de mujeres en

los consejos de administración es del 37,6%, no obstante, la proporción de mujeres presidentas de juntas directivas y directoras ejecutivas sigue siendo pequeña y en los países sin cuotas, la proporción de mujeres en los consejos de administración es del 24,3%...



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://eige.europa.eu/news/quotas-can-turbocharge-progress-gender-balance-politics-and-business>

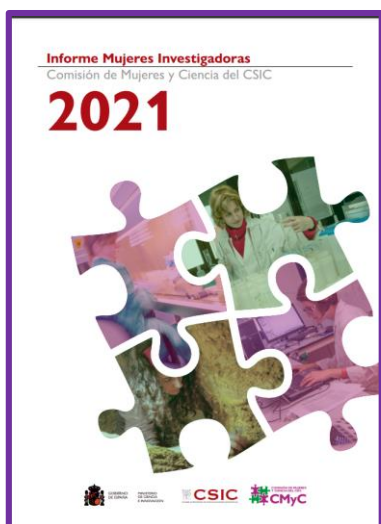
Las investigadoras lideran el 33% de los proyectos europeos del CSIC

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) sigue avanzando en aumentar el liderazgo de sus investigadoras. Las científicas lideran el 33,4% de los proyectos europeos del organismo, un porcentaje que se eleva hasta el 50% en el caso de los programas ERC Starting Grant y Proof of Concept, según recoge el informe anual Mujeres Investigadoras 2021, elaborado por la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC (CMYC), asesora de la Presidencia del organismo.

En proyectos de cooperación, el liderazgo de las científicas asciende al 40% de los proyectos en vigor. Asimismo, más del 36% de los proyectos nacionales en el CSIC (vigentes y concedidos en 2020) están liderados por mujeres, con un retorno económico de más del 31%. En transferencia de tecnología, la participación de mujeres como inventoras de patentes de prioridad en 2020 está en torno al 38%, valor que se mantiene prácticamente igual al del año anterior.

Muy destacable es también la presencia de mujeres en el equipo directivo del CSIC (Presidencia, vocalías asesoras, vicepresidencias y Secretaría General), que se sitúa por encima del 66%. En la coordinación institucional, esa presencia se sitúa en cerca del 43%, y en la coordinación científico-técnica está alrededor del 50%. El porcentaje de mujeres en la dirección de los institutos, centros y unidades del CSIC es de un 23%.

El porcentaje de mujeres investigadoras de plantilla ha aumentado ligeramente respecto al año anterior, situándose en un 36,2%. El CSIC está comprometido con garantizar un futuro equilibrado e igualitario, garantizando que todo el talento posible, sin sesgos de género, enriquezca nuestro sistema de ciencia y tecnología.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

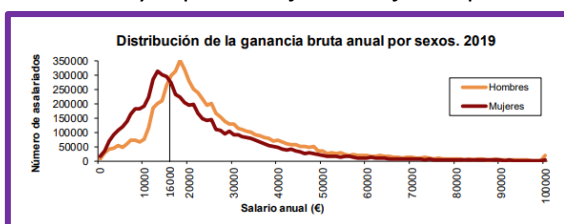
https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/informe_mujeres_investigadores_cmyc-2021_0.pdf

Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2019

Por sexo, la ganancia media para los hombres fue de 26.934,38 euros y para las mujeres de 21.682,02 euros. El salario medio anual femenino representó el 80,5% del masculino. Esta diferencia se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

Sus resultados principales, desagregando los análisis por sexo, son los siguientes:

- El nivel salarial se incrementa con la edad de las personas trabajadoras. Por sexo, las diferencias fueron, en general, mayores con el aumento de la edad de los trabajadores.
- El 25,7% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2019, frente al 11,1% de los hombres. En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.
- Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 4,1% de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 2,1% de las mujeres.
- La proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados/as cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), fue del 15,0% en 2019. De ellas, el 63,9% eran mujeres. En este caso también hay que tener en cuenta el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial..



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Guía “Comunicación igualitaria. El reto de las relaciones interpersonales”

CaixaBank, empresa perteneciente a la Red Die, ha elaborado la guía “Comunicación igualitaria. El reto de las relaciones interpersonales” un documento que contiene información y propuestas respaldadas por la teoría internacional y por la experiencia y práctica profesional con el objetivo de contribuir a implantar una comunicación igualitaria en las organizaciones.

La guía propone a los profesionales que en su comunicación diaria también consideren a las mujeres dirigiéndose a ellas y entendiendo cómo se comunican, dejando al margen los estereotipos para alcanzar formas de lenguaje y de comunicación igualitarias, aportando múltiples beneficios para las empresas:

- Estimular y optimizar el talento femenino de la organización.
- Llevar a cabo una atención a las clientas más efectiva y competitiva.
- Desarrollar estrategias comunicativas en el seno de la organización que recojan las mejores habilidades de los estilos femenino y masculino para perfeccionar la eficiencia comunicativa de la entidad..



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Espacio_accionista/Guia_comunicacion_igualitaria_CaixaBank.pdf