

NEWSLETTER DICIEMBRE 2021

ESCUELA VIRTUAL
DE IGUALDAD11^a Edición 2021-2022

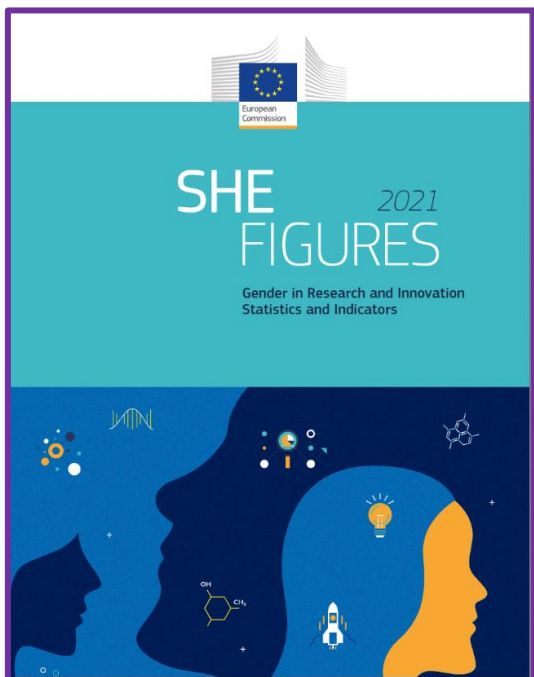
Formación online gratuita

Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Informe “She Figures 2021”

La publicación "She Figures" ofrece una serie de indicadores sobre la igualdad de género en la investigación y la innovación a nivel paneuropeo. Su objetivo es ofrecer una visión general de la situación de la igualdad de género, utilizando una amplia gama de indicadores para examinar el impacto y la eficacia de las políticas implementadas en esta área

Las publicaciones She Figures, comenzaron por primera vez en 2003 y son actualizadas cada tres años, en ellas se presentan datos sobre los objetivos de igualdad de género en el ámbito de la política de I+i de la UE. En este contexto, She Figures 2021 ofrece datos y análisis para unos 88 indicadores con el fin de supervisar el estado de la igualdad de género en la I+i en toda Europa. Una conclusión extraída del informe es que el número de alumnas y tituladas de los niveles de grado, máster y doctorado ha aumentado de forma constante en los últimos años. Sin embargo, a pesar de ello las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las carreras relacionadas con la investigación y la innovación. Algunos datos que muestran que a nivel de grado y máster, las mujeres superan a los hombres como alumnas en 4 puntos situándose en un 54% y las tituladas también con un 59%. En los datos referidos a doctorado existe bastante equilibrio siendo la proporción de mujeres de un 48%. Sin embargo, cuando los datos se refieren a personas investigadoras, las mujeres solo representan un 33%. En el más alto nivel académico, es decir en las cátedras, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas, ocupando en torno a una cuarta parte de las mismas con un 26%.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

El camino para cumplir los objetivos de la UE respecto a la brecha de género en el empleo

El empleo de las mujeres tendrá que aumentar a un ritmo al menos tres veces más rápido que el de los hombres hasta el final de la década para cumplir los objetivos de la UE de una tasa de empleo general del 78% y reducir así a la mitad la brecha de género en el empleo.

El informe conjunto se publicó junto con un resumen de políticas que analizan la brecha salarial de género en Europa. Un factor muy importante que ha sucedido en los últimos años en Europa es el gran aumento del empleo femenino, lo que, generado un cambio en el mercado laboral durante las últimas dos décadas, con dos de cada tres nuevos puestos de trabajo netos en la UE ocupados por mujeres.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21009en.pdf

IBEX Gender Equality Index

Bolsas y Mercados Españoles (BME) ha anunciado el lanzamiento del IBEX Gender Equality Index para promover la igualdad de género.

Se trata de un índice que por primera vez mide la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas españolas. Pueden optar a formar parte del índice, cuya composición se revisará cada mes de junio, cualquier empresa que forma parte del Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM) que cuente entre un 25% y un 75% de mujeres en su Consejo de Administración y entre un 15% y un 85% en la alta dirección. Es un porcentaje algo inferior a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV, porque este índice quiere incluir también a las compañías que no llegan al 30% de presencia femenina en el Consejo de Administración, pero que están en el buen camino en la promoción de la igualdad de género.

Empresas pertenecientes a la Red DIE como CaixaBank, Mapfre, Red Eléctrica, Repsol y Santander son algunas de las 30 empresas que forman parte del nuevo índice que busca premiar a las empresas cotizadas en Bolsa española que tienen una mayor presencia de mujeres en puestos directivos..



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

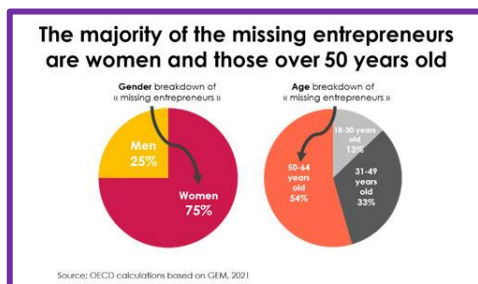
https://www.bolsasymercados.es/esp/Sala-Comunicacion/Nota-Prensa/20211130/nota_20211130_1/BME_lanza_el_IBEX_Gender_Equality_Index_para_promover_la_igualdad_de_genero

Informe "The Missing Entrepreneurs 2021"

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha publicado el informe "The Missing Entrepreneurs 2021" en el que denuncia las barreras que afrontan las mujeres para la creación de empresas.

Entre los obstáculos, el informe destaca la falta de financiación y de acceso al desarrollo de habilidades, que conlleva a que ellas tengan la mitad de probabilidad que los hombres de crear su propia empresa. Así, por ejemplo, en el periodo de referencia de 2016 a 2020, menos del 5 % de las mujeres en la Unión Europea estuvieron involucradas en la creación de una empresa o en su dirección, frente al 8 % de los hombres.

En toda la OCDE, las mujeres eran un 8 %, en comparación con el 13 % de los hombres. La OCDE señala este hecho como una oportunidad perdida para la creación de empleo. Asimismo, insta a corregir estos problemas a través de la financiación, la formación y el apoyo a las necesidades de las mujeres.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.oecd.org/newsroom/new-report-estimates-there-are-35-million-missing-entrepreneurs-across-the-oecd-area.htm>

Informe sobre igualdad de género, diversidad e inclusión en las empresas

El Pacto Mundial de Naciones Unidas ha publicado, con el apoyo de Accenture, un nuevo informe sobre igualdad de género, diversidad e inclusión. Las conclusiones presentadas en el documento están basadas en un estudio realizados a más de 1.100 CEOs (143 mujeres, 866 hombres y 113 no indicados) y 1.300 profesionales procedentes de 113 países y 21 sectores.

En el mismo, además de los efectos de la COVID-19 en la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, analiza las acciones llevadas a cabo por las empresas en estos ámbitos de manera específica. En este sentido, destacan las medidas de conciliación y flexibilización laboral, así como aquellas otras encaminadas a eliminar el techo de cristal. Sobre este último, un dato destacado que recoge el informe es que el 80% de las PYMES apuesta por lograr una

representación de las mujeres superior al 30% en los niveles equivalentes al consejo de dirección y dirección ejecutiva, en comparación con el 66% de las empresas que ingresan más de mil millones de dólares en ingresos anuales.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.pactomundial.org/biblioteca/temas-destacados-sobre-la-igualdad-de-genero-diversidad-e-inclusion/>

Estudio “10 años del distintivo “Igualdad en la Empresa”. Avances en igualdad”

El 26 de noviembre de 2010, mediante la Orden SPI/3138/2010, que resolvía la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo se concedió por primera vez el distintivo “Igualdad en la Empresa”(DIE) a 26 empresas.

El número de empresas distinguidas se ha ido ampliando año tras año mediante distintas convocatorias, hasta alcanzar las 168 actuales después de la última convocatoria resuelta mediante la Orden IDG/335/2021, de 8 de abril.

Estas empresas constituyen Red DIE. Durante estos 10 años la Red DIE ha potenciado el intercambio de buenas prácticas de igualdad en la empresa, así como su conocimiento, tanto a nivel de diagnóstico interno de las empresas, como de actuaciones e iniciativas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/10_años_distintivo_Igualdad_Empresa.pdf



Informe "Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19".

Desde que el 14 de marzo de 2020 se decretara el primer estado de alarma vinculado a la pandemia de Covid-19, la sociedad española se ha enfrentado a una serie de fenómenos sin precedentes en la historia contemporánea, derivados de la necesidad de mantener la distancia física entre personas no convivientes para parar la propagación del coronavirus Sars Cov2. Así, todas las organizaciones (empresas privadas, centros educativos, organismos públicos) han visto alterada (cuando no directamente interrumpida) su actividad.

La pandemia nos ha recordado que todas las personas necesitamos cuidar y ser cuidadas en algún momento de nuestras vidas. De forma mayoritaria, esto lo han venido haciendo las mujeres en tanto que parejas, madres, educadoras, empleadas del hogar, enfermeras, hijas y nueras, aunque sea sacrificando sus empleos, carreras, su salud y bienestar. Ese contrato 10 social del siglo pasado se ha roto. Las mujeres también han de tener las mismas oportunidades laborales que los hombres y poder disfrutar de un equilibrio sano entre vida laboral, familiar y personal

Este estudio da continuidad al anterior estudio de UNAF sobre "Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea" (Campillo, 2019), lo que permite ver cómo se ha avanzado a pesar de la pandemia o en qué aspectos esta nos ha hecho retroceder. La encuesta representativa de la población española con edades de 25 a 65 años realizada expresamente para este estudio permite explorar la situación de la conciliación entre vida laboral, personal y familiar hasta junio de 2021.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

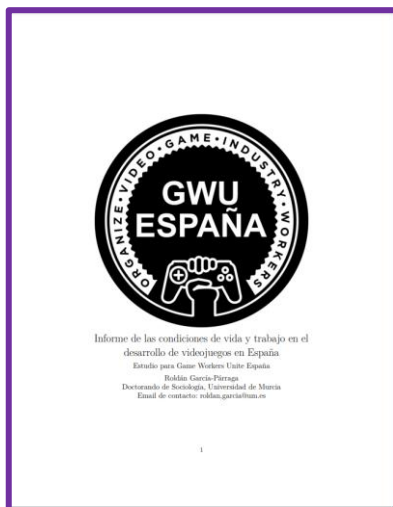
https://unaf.org/wp-content/uploads/2021/11/UNAF-Estudio-de-Conciliacio%CC%81n_vDigital.pdf

Informe de las condiciones de vida y trabajo en el desarrollo de videojuegos en España

Este informe es el fruto de una encuesta realizada en verano de 2020. En plena crisis de la pandemia (que a día de escribir esta introducción estamos inmersos en la tercera ola) y al calor de las exposiciones de condiciones del #GameDevPaidMe se decidió comenzar este estudio que llevaba tiempo planteándose pero nunca se daba el paso. Finalmente, desde Game Workers Unite se planteó este estudio.

Esto también ha sucedido así en el año 2020 debido a los efectos de la pandemia en la actividad económica. Un 40% de las mujeres trabajan en aquellos sectores en los que la caída de la remuneración de los asalariados ha sido mayor, bien por despidos, por prolongación durante muchos meses de los ERTE, o por recibir unos salarios más bajos al reducirse la actividad.

El documento, fruto de una colaboración de ya largo recorrido entre Fundación Alternativas y Fundipax, analiza la evolución de la brecha de género en España, sus principales factores y, en especial, algunos aspectos que suelen quedar ocultos en la mayoría de estimaciones, particularmente los relacionados a la discriminación indirecta.



Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.dailymotion.com/video/x84tx9y>