empleay emprende

Nº 48 - 2023

ADECCO
INFORME DATOS DEL PARO

TELEFÓNICA TALENTUM
más de 6.000 becas para jóvenes

IGUALDAD 2022
Los hombres ganan un 11% más que las mujeres

DECISIVO PARA TI, CLAVE P

El Executive MBA del IESE potencia todas tus capacidades para que llegues allá donc
y profesional que te prepara para superar los desafíos del futuro. En el programa adqu
de 400 casos y desarrollarás nuevas habilidades y conocimientos que aplicarás direct
de primera mano el Executive MBA y a vivir la experiencia IESE asistiendo a una clase

Ven a nuestro próximo Open Day en Madrid o Barcelona y vive la experiencia IESE.

PROGRAMA DE EXECUTIVE MBA
BARCELONA - MADRID - SÂO PAULO

IESE: BARCELONA · MADRID · MUNICH · NEW YORK · SAO PAULO

PARA TU EMPRESA

de te propongas: es una transformación personal
uirirás conocimientos sólidos, trabajarás más
tamente en tu empresa. Te invitamos a que conozcas
e magistral.

IESE Business School
Universidad de Navarra

Executive MBA

www.iese.edu/emba

editorial

EL AÑO 2023
con más sombras que luces

A punto de cumplirse un año de la invasión rusa en Ucrania, las consecuencias en la economía mundial están siendo peores que las esperadas y lo peor es la falta de acuerdos de paz que pudieran aliviar las subidas desproporcionadas de los combustibles, especialmente gas y petróleo.

En nuestro país la situación es más complicada y agravada por la evolución del paro, la inflación subyacente que está afectando especialmente a las familias donde los hogares con todos sus miembros en paro supera el millón. Respecto de la economía y las empresas, el déficit comercial, la evolución de la inflación y las menores exportaciones, con el añadido de la subida del salario mínimo interprofesional y un crecimiento lejano al que haría posible la creación, hacen que sea solo el sector público el que esté manteniendo el empleo. Son las sombras que acechan a las empresas, autónomos y trabajadores del sector privado.

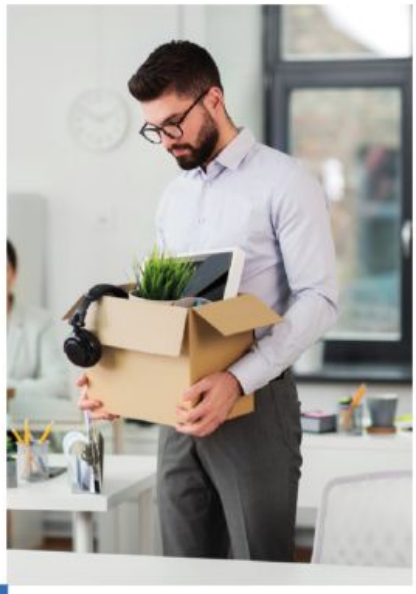
Las luces hay que focalizarlas en la fortaleza de la economía de Estados Unidos y el efecto tirón sobre las economías occidentales. También los buenos resultados de las entidades financieras y la buena salud de las grandes empresas.

Nuestros lectores tienen en este número de **Emplea y Emprende** la información más completa con los datos del paro, la evolución y previsiones de la epa. Un excelente informe sobre la igualdad salarial, además de reportajes y noticias para estar informados sobre el mundo del empleo, la empresa y el emprendimiento.

Bienvenidos al 2023 año en el que solo desde el enorme esfuerzo colectivo podremos salir de las sombras.

umario

Nº48 - 2023



TELEFÓNICA TELENTUM
6.000 BECAS PARA LOS JÓVENES

CLOUDBEES
Cultura Devops

ADECCO
Informe datos del paro

ADECCO
Informe datos de la EPA

TELEFÓNICA Y STC
Acuerdo de colaboración

INMUNE IT
Informe de ciberseguridad

ADECCO
Informe de igualdad salarial

Edita
Ale&Co - SL
Miguel Hidalgo, 5
28043 Madrid, España.
www.empleayemprende.com

Director editor: Alejandro García
info@empleayemprende.com

Redacción:
info@empleayemprende.com

Directora de arte: Martina Sánchez
info@empleayemprende.com

Directora general: Carmen García-Blanco
cgblanco@empleayemprende.com

EMPLEAYEMPRENDE y la empresa editora no son responsables de la opinión de sus colaboradores y firmas invitadas. Los contenidos son propiedad de Ale&Co S.L. y están protegidos de conformidad con la normativa de propiedad intelectual. Reservados todos los derechos.

LANZAMIENTO DE VONA/SHE

El lanzamiento de VONA/SHE pretende salvaguardar el único museo de género que existe en Europa del Este y que se halla en Ucrania, en pleno frente de combate del conflicto que mantienen con Rusia.

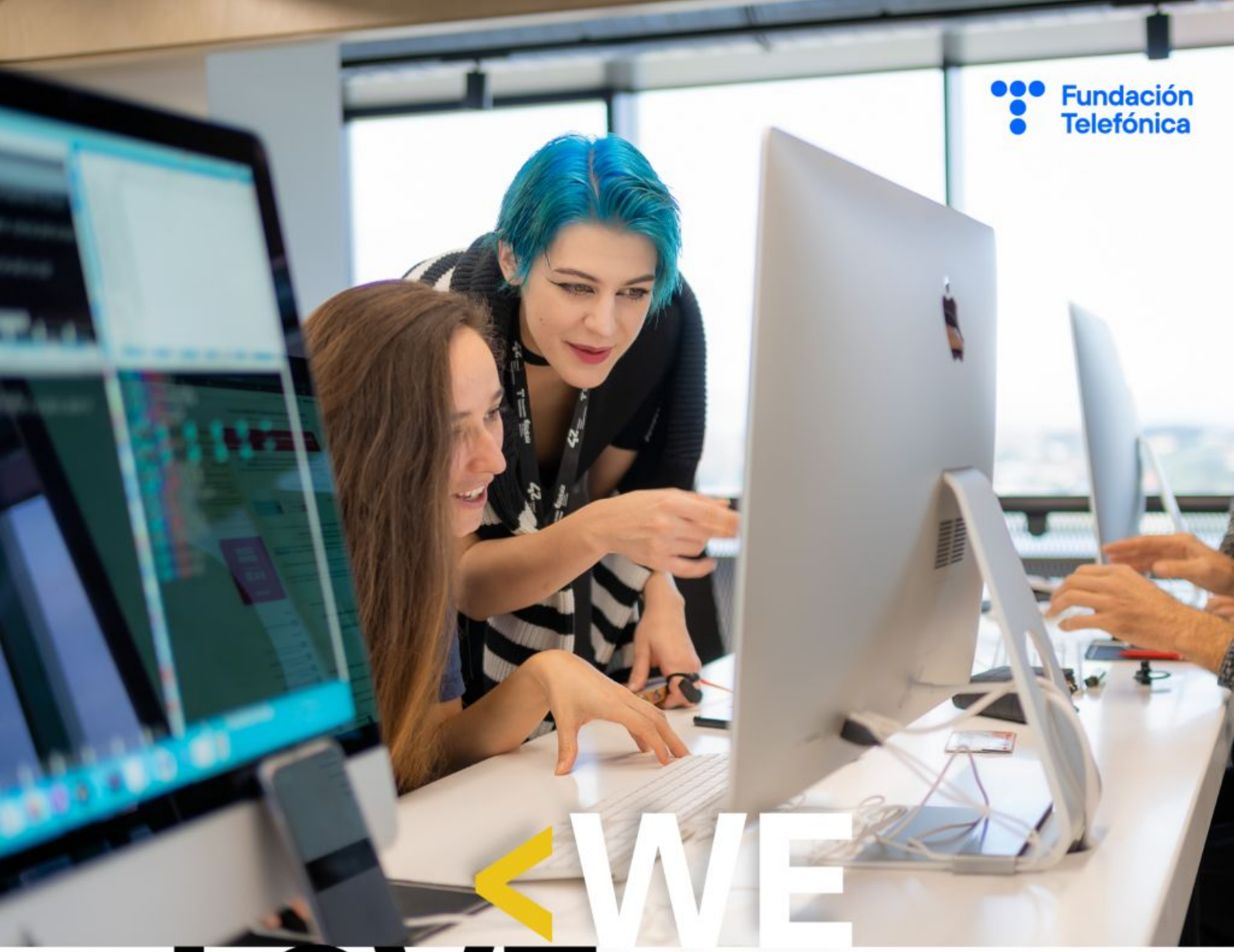
EL VIDEOJUEGO HA SIDO creado por el estudio madrileño Gammera Nest y la investigadora María Sánchez en colaboración con **Gender Museum, #SaveGenderMuseum**, nace de la necesidad de apoyar el trabajo que se está haciendo desde ese museo para acercar la cultura de género a la sociedad, empoderar a las mujeres y defender a la mujer en una sociedad donde aún cuesta darle un papel igualitario con el del hombre.

JEFF RECIBE UNA INVERSIÓN DE 90M

para democratizar el emprendimiento

Jeff, la compañía que busca democratizar el emprendimiento con su concepto 'business in a box', ha recibido 90 millones de dólares (unos 83 millones de euros) en una operación de inversión compuesta por deuda y equity, y apoyada por fondos como DXVentures, Clean Ventures, Stelac, o Prism, y socios existentes como Nalpa o Alcor, liderado por el chairman de la compañía, Javier Rubió.

ESTA NUEVA AMPLIACIÓN DE CAPITAL, que se suma a los 43 millones de dólares (40 millones de euros) levantados anteriormente, tiene como objetivo continuar con su visión de democratizar el emprendimiento a través de su producto; la parte tecnológica como Jeff Advisor, su herramienta de IA que ayuda y guía a los emprendedores, Jeff Suite, su software de gestión inteligente de negocio o los proyectos de Real Estate y Jeff Capital para derribar una de las principales barreras para emprender: el acceso a capital. "Tenemos nuestra misión más clara que nunca; democratizar el emprendimiento para que cualquier persona con independencia de su conocimiento o capital pueda dirigir su propio negocio. Esta inversión permite a Jeff recuperar su liderazgo y refuerza nuestro producto para conseguir que cada vez más gente en el mundo pueda emprender", afirma el CEO y cofundador de la empresa, Eloi Gómez.



<WE LOVE CODE>

¿Te gusta programar?
42 también es para mujeres

Descubre los campus de programación más innovadores en **Madrid, Barcelona, Urduliz (Bizkaia) y Málaga** y fórmate en las profesiones digitales con más demanda.

- **Gratuito**
- **Sin clases**
- **Sin horarios**
- **Sin límite de edad**
- **Presencial**
- **A tu ritmo**

42 | MADRID
Fundación Telefónica

Regístrate gratis en
fundaciontelefonica.com

Verse

VERSE AMPLÍA SU NUEVA FÓRMULA de bonificación a toda su comunidad

<< La compañía extiende el programa a todos sus usuarios ante la buena acogida del programa Verse me renta en las últimas semanas >>

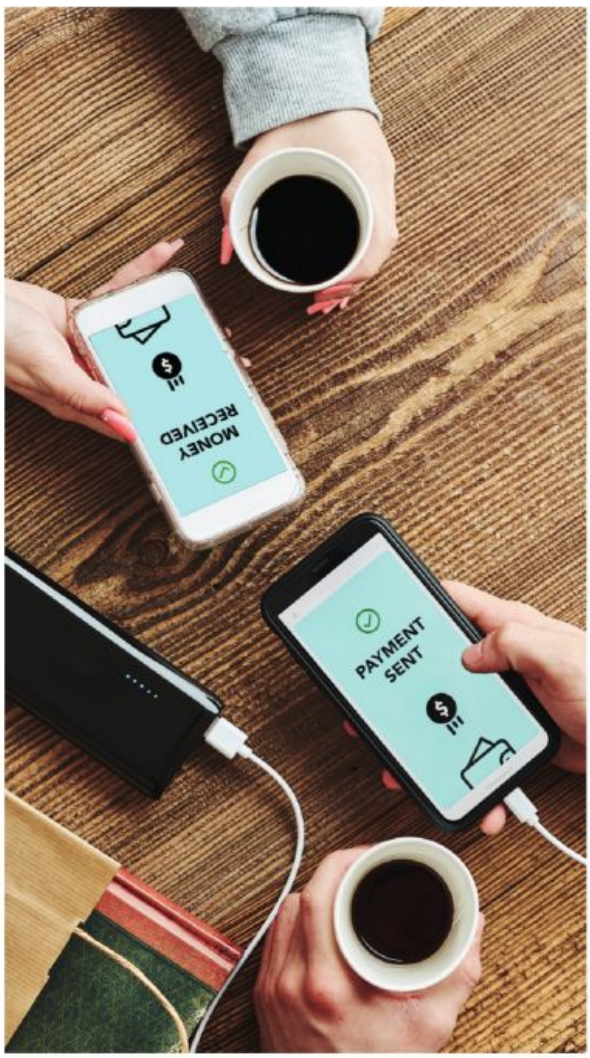
● Más de 25.000 jóvenes han participado ya en esta iniciativa en la que los usuarios obtienen cada mes la cantidad equivalente al 6% anual de su saldo en Verse.

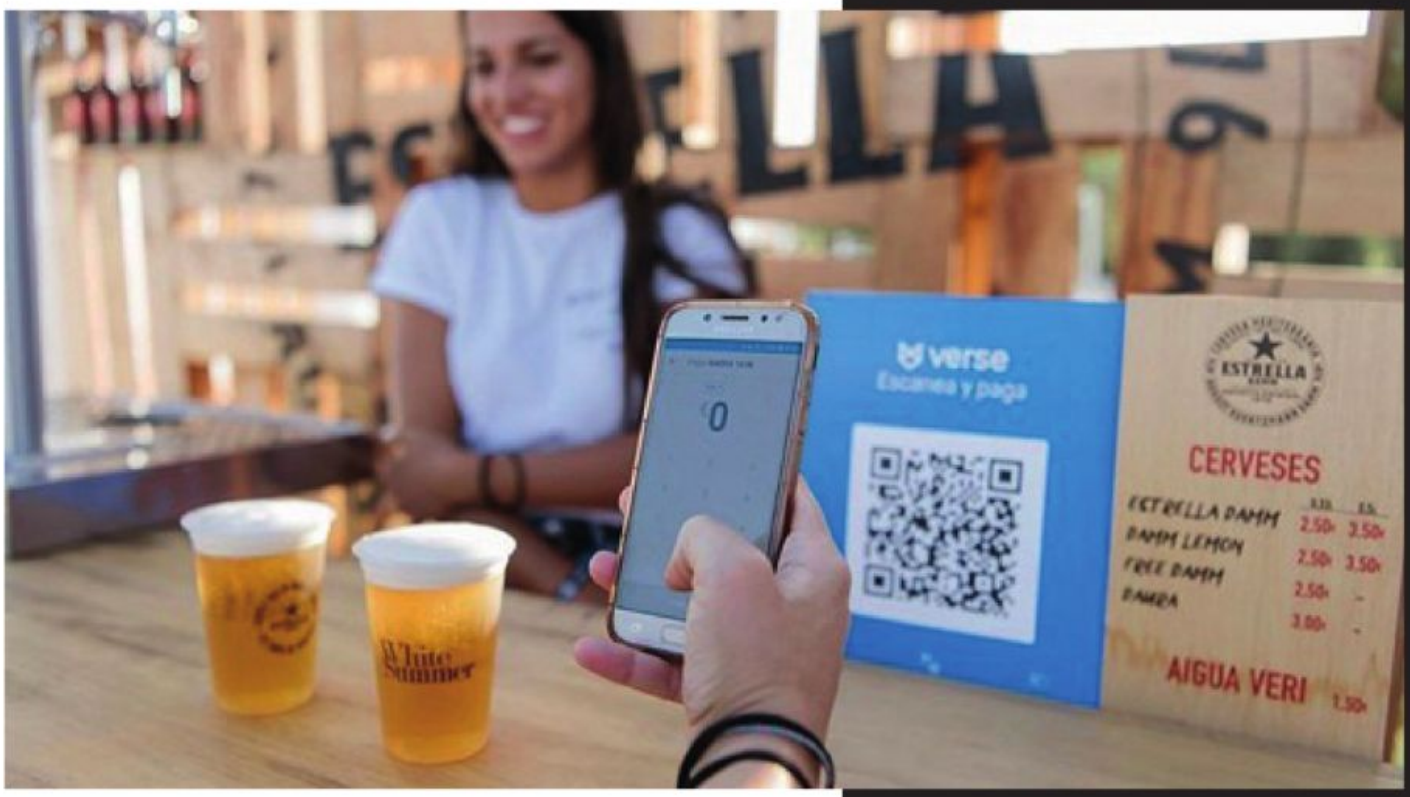
VERSE, LA ENTIDAD DE DINERO ELECTRÓNICO focalizada en la Generación Z y Millenials, ha anunciado hoy la ampliación del programa "Verse me renta", con el que los usuarios pueden obtener un reembolso por una cantidad equivalente al 6% de su saldo promedio mensual al realizar transacciones mensuales utilizando su VerseCard.

COMUNIDAD VERSE

LA COMPAÑÍA PUSO en marcha esta iniciativa el pasado mes de octubre centrándose inicialmente en los usuarios más jóvenes, entre 18 y 29 años, pero la buena acogida del programa en las últimas semanas con la participación de más de 25.000 jóvenes, ha empujado a Verse a extenderlo desde hoy a toda su comunidad. Verse continúa fomentando así que sus usuarios obtengan el máximo partido a su dinero sin imponer condiciones de ingresos mínimos mediante nóminas, como exigen otras alternativas de banca tradicional.

"LA MECÁNICA DE FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA "VERSE ME RENTA" ES EXTREMADAMENTE SENCILLA. LOS USUARIOS DEBEN REALIZAR AL MENOS CINCO TRANSACCIONES AL MES CON SU VERSECARD"





MERCADO EMERGENTE

EN LOS ÚLTIMOS MESES el sector bancario libra una auténtica batalla por la atracción de nuevos clientes ofreciendo beneficios a través de diferentes formatos y promociones que, eso sí, plantean ciertas exigencias, siendo la permanencia la más habitual, mediante la domiciliación de nómina o pensión. Por su parte, Verse opta por centrarse en la guerra del pasivo, otorgando plena libertad a sus usuarios, huyendo de este tipo de vinculaciones.

Así, la mecánica de funcionamiento del programa "Verse me renta" es extremadamente sencilla. Los usuarios deben realizar al menos cinco transacciones al mes con su VerseCard, cada una por un importe mínimo de 5€. Además, estas compras son compatibles con el programa de recompensas "VerseCard Rewards", mediante el cual sus usuarios obtienen abonos directos en sus cuentas de hasta un 30% en base al valor de sus compras. El objetivo de estas nuevas iniciativas es aminorar el impacto de la subida de precios fomentando así la educación financiera y la propensión al ahorro.

VERSE

VERSE ES UNA ENTIDAD de dinero electrónico focalizada en la Generación Z, con más de 1,8 millones de usuarios en Europa. Además de permitir pagos móviles entre personas (p2p) alrededor de Europa, Verse se ha posicionado como una app financiera "todo en uno" que integra: una Cuenta de pago con IBAN Europeo (Lituano), Tarjeta de Débito virtual gratuita, la posibilidad de Ahorrar por Objetivos, Grupos para compartir y liquidar gastos sin salir de la app, o la creación de Eventos para gestionar con tickets las diferentes actividades de sus usuarios. Todo ello, generando una experiencia bancaria social y divertida dentro de un entorno sencillo de uso, y con servicios diferenciales frente a su competencia.

Telefónica

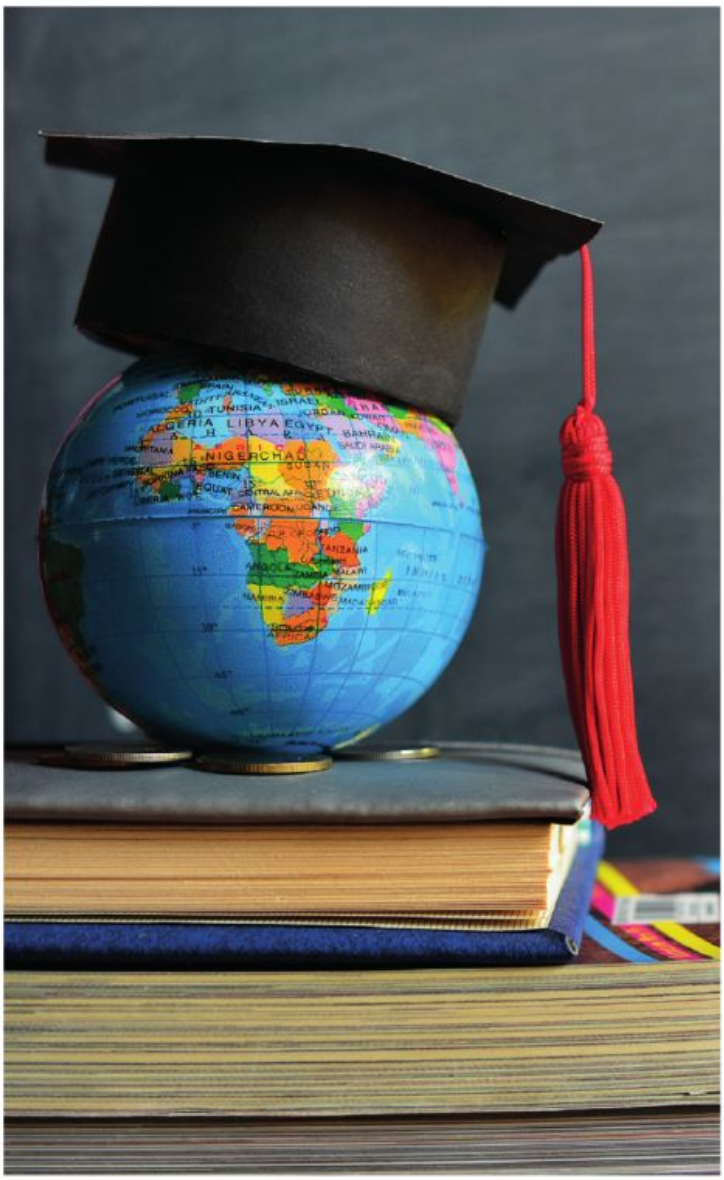
TALENTUM, PROGRAMA DE TELEFÓNICA, concede más de 6.000 becas

EN SUS DIEZ PRIMEROS AÑOS, EL PROGRAMA HA ATRAÍDO A MÁS DE 100.000 CANDIDATOS Y HA CONCEDIDO MÁS DE 6.000 BECAS, DE LAS QUE 2.600 SE HAN CONVERTIDO EN CONTRATACIONES, LO QUE REFLEJA LA CONVICCIÓN DE TELEFÓNICA DE CONFORMAR EQUIPOS DIVERSOS E INCLUSIVOS.

IMPULSO AL TALENTO

TALENTUM, programa de impulso al talento joven de Telefónica, ha concedido más de 6.000 becas durante sus diez primeros años de trayectoria, de las cuales 2.600, casi un 44%, se han convertido en contrataciones. En su décimo aniversario, Telefónica sigue reforzando el compromiso con la creación de empleo de calidad y la generación de equipos diversos e inclusivos.Talentum nació en 2012 con el propósito de ofrecer oportunidades a los jóvenes a través de un extenso programa de becas. Entre ellas más de 100 laboratorios de proyectos y retos de equipo que permiten impulsar su carrera profesional.

"TALENTUM FORTALECE LA COLABORACIÓN UNIVERSIDAD -EMPRESA E INTEGRA EL APRENDIZAJE DE UNA SERIE DE HABILIDADES FUNDAMENTALES PARA LAS CARRERAS PROFESIONALES DE LOS MÁS JÓVENES"



HUB DE INNOVACION Y TALENTO

EL PROGRAMA, QUE FORMA parte del Hub de Innovación y Talento de **Telefónica**, mantiene su espíritu de fortalecer la colaboración universidad-empresa, ya que permite integrar el aprendizaje académico que han obtenido los estudiantes y sumarles conocimientos técnicos empresariales. También incorpora una serie de habilidades transversales como inteligencia emocional, trabajo en equipo, innovación y creatividad, entre otras, cada vez más demandadas en los perfiles del futuro. Las personas que se integran en las becas Talentum forman parte de proyectos de impacto y disruptivos en Telefónica: virtualización de la red, Metaverso, automatización de procesos en diferentes áreas de la compañía, IoT...etc.

Asimismo, con el objetivo de impulsar y conscientes de la escasa participación de mujeres en profesiones digitales, **Talentum** fomenta la presencia femenina en las carreras STEM a través de un programa de prácticas exclusivo para mujeres, con un fuerte componente técnico que persigue aumentar su visibilidad y convertirlas en referentes para las nuevas generaciones.

"TALENTUM FOMENTA LA PRESENCIA FEMENINA EN LAS CARRERAS STEM A TRAVÉS DE UN PROGRAMA DE PRÁCTICAS EXCLUSIVO PARA MUJERES, CON UN FUERTE COMPONENTE TÉCNICO"

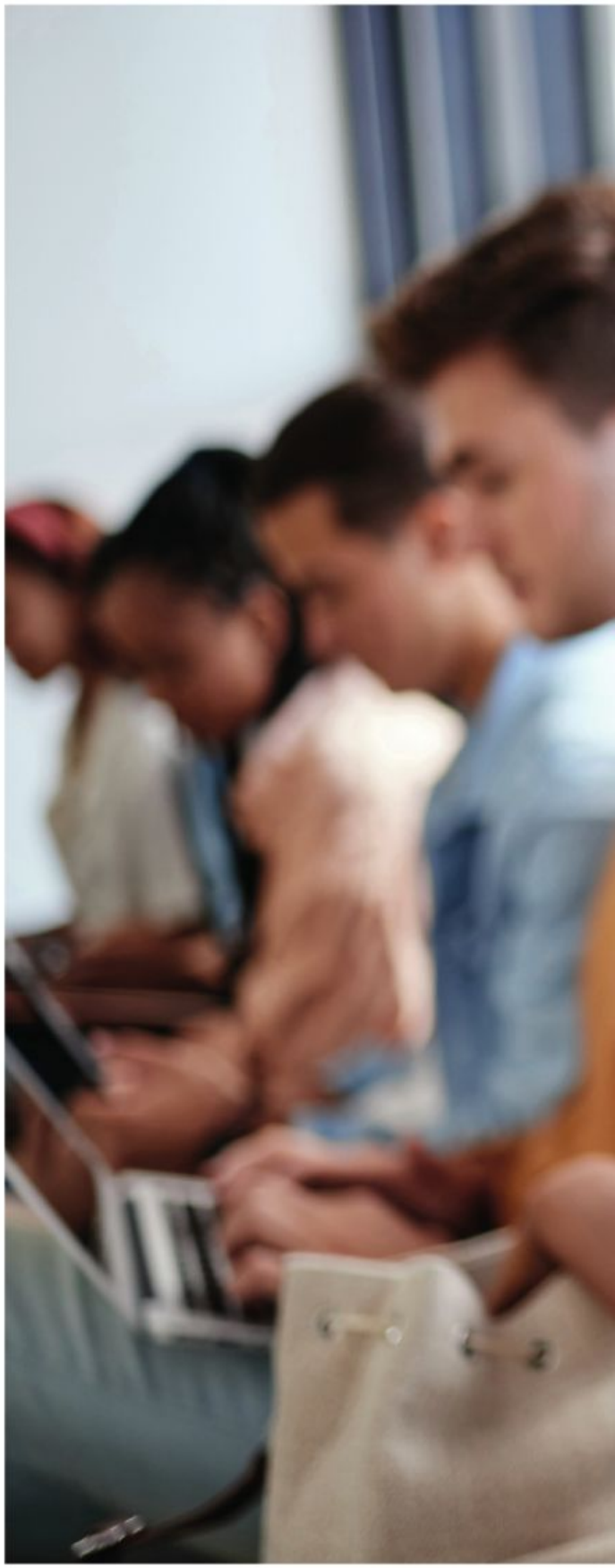
INSERCIÓN LABORAL

DE IGUAL MODO, el programa de talento joven de **Telefónica** pone especial interés en promover la inserción laboral de personas con discapacidad a través del desarrollo de programas de empleabilidad con formación y prácticas en la compañía a través de alianzas con distintas organizaciones y fundaciones como Down Madrid, A La Par y Bobath. Este innovador sistema se ajusta al Programa Justicia 2030 para la Eficiencia digital, que tiene como objetivo buscar, desarrollar e implantar tecnologías y herramientas que favorezcan la digitalización y mejoren la gestión del servicio público.

FOMENTO DEL NETWORKING

PARA CELEBRAR ESTOS 10 AÑOS de **Talentum**, se ha preparado un extenso programa de actividades con el objetivo de fomentar el networking y recoger los testimonios de participantes de ediciones anteriores, con lo que se ha convertido en un periodo de aprendizajes, de emociones y de conectar Telefónica con los más jóvenes.

"EL PROGRAMA, QUE FORMA PARTE DEL HUB DE INNOVACIÓN Y TALENTO DE TELEFÓNICA, MANTIENE SU ESPÍRITU DE FORTALECER LA COLABORACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA, YA QUE PERMITE INTEGRAR EL APRENDIZAJE ACADÉMICO QUE HAN OBTENIDO LOS ESTUDIANTES Y SUMARLES CONOCIMIENTOS TÉCNICOS EMPRESARIALES"



DevOps

TRES CLAVES PARA ATRAER
y retener el talento de los desarrolladores en las EMPRESAS EN 2023

≪ Según un informe, el mercado DevOps alcanzará casi los 15 mil millones de dólares en 2023.
Los expertos en desarrollo de software de CloudBees analizan las tendencias en el sector para este año ≫

La cultura DevOps está impulsando la transformación digital de cada vez más empresas en todo el mundo. Según un informe de Fortune Business Insights, el mercado de DevOps alcanzará casi los 15 mil millones de dólares en 2023, lo que supone una tasa de crecimiento anual del 19,1%. Una cifra elevada teniendo en cuenta que, en 2018, las estimaciones de su valor no superaban los 3.700 millones.

FILOSOFÍA DEVOPS

Basada en la colaboración, la experimentación y el aprendizaje, apuesta porque los participantes en todas las fases del ciclo de vida de entrega de software se alineen en torno a un objetivo compartido: la entrega rápida de software estable y de alta calidad desde el diseño hasta la entrega al cliente. Esta cultura está detrás de grandes compañías que, gracias al desarrollo y entrega constante de su software se posicionan como líderes en sus sectores. Un ejemplo es Amazon, que lanza actualizaciones de su software con una media de una cada segundo.

La implementación de esta cultura empresarial impulsa también la atracción de talento y un aumento en la satisfacción de todas las partes interesadas en el proceso de desarrollo de software. Los desarrolladores mejor cualificados buscarán empleo en empresas donde puedan innovar en lugar de apagar incendios continuamente. Además, este talento impulsará mejoras en la calidad, la productividad y el éxito de la empresa, permitiendo a los desarrolladores innovar en lugar de realizar tareas repetitivas de codificación manual.

CLAVES PARA ATRAER Y RETENER EL TALENTO

1. Evaluar la experiencia del desarrollador

La estrategia "Shift Left" o de "desplazamiento a la izquierda" ha apostado en los últimos años por desplazar más responsabilidades a las fases tempranas del ciclo de desarrollo del software para reducir costes y evitar errores. Muchas veces los desarrolladores creaban un nuevo producto que se bloqueaba justo antes de su lanzamiento o que, incluso, podría provocar errores en la producción del cliente final. La seguridad también ha implementado esta "buena práctica" para trasladar las pruebas al equipo de desarrollo, surgiendo el enfoque DevSecOps, donde los equipos de seguridad se integran en el proceso de desarrollo para aportar su experiencia y acelerar el lanzamiento de software de calidad.

Sin embargo, "shift left" tal y como es entendido actualmente es un antipatrón de DevOps, ya que impone demasiada responsabilidad a los equipos de desarrollo, exigiéndoles que traduzcan las legislaciones y normativas en acciones y, a continuación, que descifren y prioricen los problemas que les devuelven todas sus herramientas de análisis. Esto les quita demasiado tiempo para la innovación.

"LA IMPORTANCIA DE UNA GRAN EXPERIENCIA DEL DESARROLLADOR OBLIGARÁ A UN REPLANTEAMIENTO FUNDAMENTAL DE LAS "MEJORES PRÁCTICAS", COMO SHIFT LEFT, QUE DESCARGAN MÁS RESPONSABILIDAD EN LOS DESARROLLADORES A COSTA DE LA INNOVACIÓN. EL CAMBIO INCLUIRÁ UNA VISIÓN HOLÍSTICA Y CONTINUA DE TODO EL CICLO DE VIDA DEL DESARROLLO DE SOFTWARE (SDLC), EN LUGAR DE UN PUNTO DE VISTA FIJO EN EL TIEMPO Y EN EL ESPACIO, PARA AUMENTAR LA INNOVACIÓN DE FORMA SEGURA, CON MENOS CARGA PARA LOS DESARROLLADORES"

Predicción para 2023 de Tim Johnson, Senior Product Marketing Manager de CloudBees

2. Optimización de costes y actualización de métricas

Según una **encuesta de CloudBees** con ejecutivos de C-Suite realizada en 2022, la mayoría de las empresas aseguran que sus equipos pasan, de media, 37 días completos al año realizando tareas relacionadas con compliance. Esto supone un coste del 15% de media.

Una manera de afrontar este coste, sobre todo en momento en los que aumenta la necesidad de optimizar costes y mejorar la productividad, es medir cuanto tiempo están dedicando los equipos de desarrollo a tareas que no aportan a la innovación y al rendimiento de la empresa.

"EL DETERIORO DE LA ECONOMÍA AUMENTARÁ LA PRESIÓN SOBRE LA OPTIMIZACIÓN DE COSTES COMO MÉTRICA EMPRESARIAL CLAVE. LAS ORGANIZACIONES DE ENTREGA DE SOFTWARE CON VISIÓN DE FUTURO DEDICARÁN TIEMPO A CUANTIFICAR EL ESFUERZO EN TÉRMINOS MEDIBLES, COMO ABOVE THE LINE/BELOW THE LINE [(EN EL QUE EL TRABAJO QUE REALIZAN LOS EMPLEADOS PARA GENERAR VALOR SE COLOCA POR ENCIMA DE LA LÍNEA Y POR DEBAJO EL RESTO DE LAS TAREAS CON EL OBJETIVO DE EQULIBRAR 50/50)] O INNOVACIÓN/RIESGO/DEUDA TÉCNICA/REPARACIÓN DE ERRORES, Y PONDRÁN EN MARCHA LAS HERRAMIENTAS Y LOS PROCESOS PARA OPTIMIZAR ESE EQUILIBRIO"

Predicción para 2023 de Tim Johnson, Senior Product Marketing Manager de CloudBees

3. Unificación de perfiles

"Ingenieros de plataformas, ingenieros del caos, ingenieros de fiabilidad de webs: hay muchos profesionales con diversos títulos que escriben código. Aunque actualmente vemos facciones, en los próximos años empezaremos a ver cómo desaparecen algunas de ellas, ya que, en muchos casos, estos títulos de especialidad se deben simplemente a que esa persona está trabajando en algo diferente, no a que tenga un conjunto de habilidades particularmente distinto. Para aquellos que tienen este conjunto de habilidades similares, el sector verá cómo las herramientas influyen en la fusión de estas prácticas al tiempo que se garantiza que las personas no estén cada vez más sobrecargadas".

Predicción para 2023 de Hope Lynch, Senior Director, Platform de CloudBees

Fundación Telefónica

Te conectamos con el empleo digital

—

Te orientamos y formamos en las profesiones digitales más demandadas. **Inscríbete gratis** en nuestro programa de formación digital donde podrás aprender programación web, big data o desarrollo de videojuegos.

fundaciontelefonica.com

Llegar de aquí...

Ayudamos a tu negocio en **correosdirecto.es** o en el **902 197 197**

...hasta aquí,
es más fácil con
Marketing Directo
de Correos.
Soluciones
de Captación
y Fidelización
para Pymes.
Correos

the Adecco Group Institute

"LOS JÓVENES VUELVEN A SUFRIR EL PEOR IMPACTO, TANTO EN LA evolución del desempleo (+3,96%) como en la caída de la contratación (-8,9%)"

The Adecco Group Institute, analiza los datos de paro conocidos hoy. En palabras de su director, Javier Blasco: "El mes de enero el desempleo sube 70.744 personas con respecto a diciembre, si bien la evolución con respecto a hace un año es positiva: 214.681 parados menos. Hay un comportamiento habitual de la afiliación para un mes de enero: caída de un 1,1% (215.000 ocupados menos), con incremento en 454.63 afiliados con respecto a enero de 2022".

ANÁLISIS DE DATOS Y PREVISIONES

● De cara al próximo mes, el segundo del año: "En febrero tanto la afiliación como el paro tienden a subir, ambos con relación al mes anterior. El empleo sumaría 20,15 millones de ocupados (+2,3% interanual) y el paro alcanzaría a 2,91 millones de personas (-6,4% interanual) en su definición restringida y a 3,43 millones (-5,3%) en su definición amplia.", prevé Blasco.

"EN TÉRMINOS INTERANUALES, EL INCREMENTO SE MODERÓ HASTA EL 2,3%, EL MENOR INCREMENTO DESDE MARZO DE 2021, EQUIVALENTE A 454.100 NUEVOS EMPLEOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES"

● Como ya ha dado a conocer el Ministerio de Trabajo, el número de parados registrados en el pasado mes de enero es de 2,91 millones de personas, 70.744 más que el mes anterior (+2,5%). También prosigue la ralentización del descenso del paro registrado. Su caída interanual fue de un 6,9%, la más moderada desde junio de 2021.

● En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, sigue moderando su crecimiento. Así en el primer mes del año se contaron 20,08 millones de afiliados, 215.047 menos que hace un mes (-1,06%) debido al fin de la campaña navideña. En términos interanuales, el incremento se moderó hasta el 2,3%, el menor incremento desde marzo de 2021, equivalente a 454.100 nuevos empleos en los últimos 12 meses.

● El total de contratos firmados cayó por octavo mes consecutivo: -24,8% interanual. Toda la caída se explica por la menor firma de temporales, que llevan 11 meses de caídas; ahora un 50,6%. En total se firmaron 1,20 millones de contratos. Quitando los meses del confinamiento, es el segundo número más bajo desde agosto de 2014.

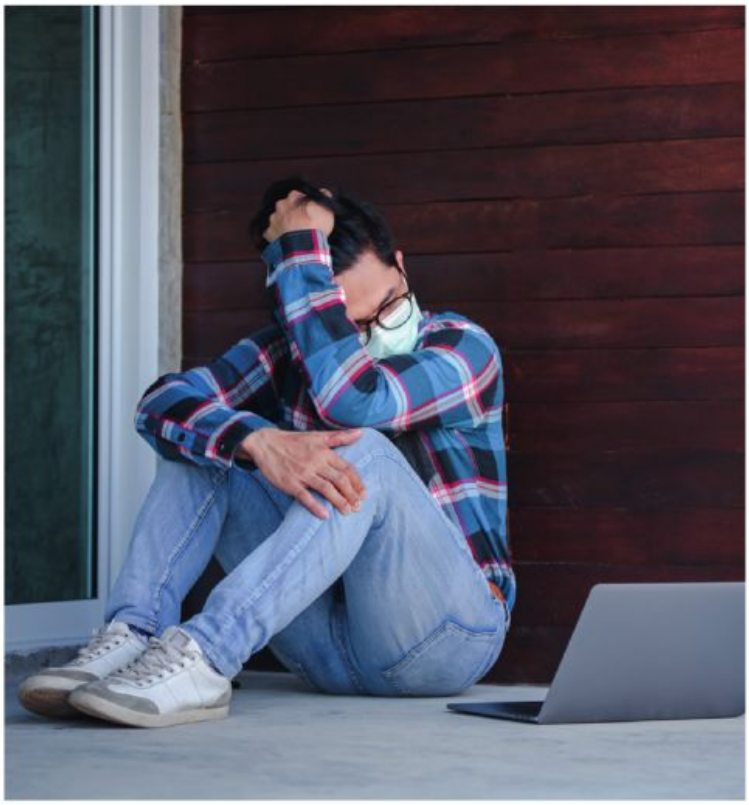
PRINCIPALES MAGNITUDES

LOS DATOS DE PARO del pasado mes de enero y continúa la moderación del crecimiento en el número de afiliados a la Seguridad Social. Así, en el primer mes del año se contaron 20,08 millones de afiliados. En términos interanuales, el incremento se moderó hasta el 2,3%, el menor incremento desde marzo de 2021, equivalente a 454.100 nuevos empleos en los últimos 12 meses. En cuanto al número de parados registrados, es de 2,91 millones de personas, a los que pueden sumarse 499.100 con "disponibilidad limitada" y otras situaciones. El paro, en su "definición amplia", sería de 3,41 millones de personas. También prosigue la ralentización del descenso del paro registrado. Su caída interanual fue de un 6,9%, la más moderada desde junio de 2021.

En palabras de Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute: "El mes de enero el desempleo sube 70.744 personas con respecto a diciembre, si bien la evolución con respecto a hace un año es positiva: 214.681 parados menos. Hay un comportamiento habitual de la afiliación para un mes de enero: caída de un 1,1% (215.000 ocupados menos), con incremento en 454.63 afiliados con respecto a enero de 2022". "Mejora la estabilidad en el empleo creciendo los indefinidos -sobre todo el empleo a tiempo completo- un 14,3% intermensual, y con menor peso de los fijos discontinuos, que caen un 2,2%", señala el director de The Adecco Group Institute.

Además, Blasco añade que "los jóvenes vuelven a sufrir el peor impacto, tanto en la evolución del desempleo (+3,96% frente al +2,38% del resto de población) como en la caída de la contratación (-8,9% frente al +3,9% del resto de población)".

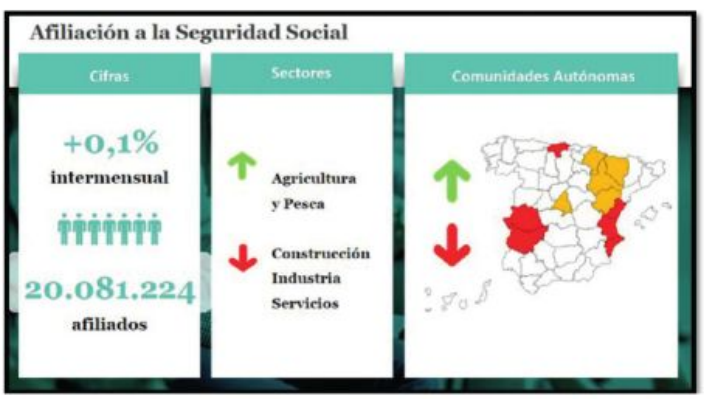
Por último, Javier Blasco prevé para el próximo y segundo mes del año que "en febrero tanto la afiliación como el paro tienden a subir, ambos con relación al mes anterior. El empleo sumaría 20,15 millones de ocupados (+2,3% interanual) y el paro alcanzaría a 2,91 millones de personas (-6,4% interanual) en su definición restringida y a 3,43 millones (-5,3%) en su definición amplia".

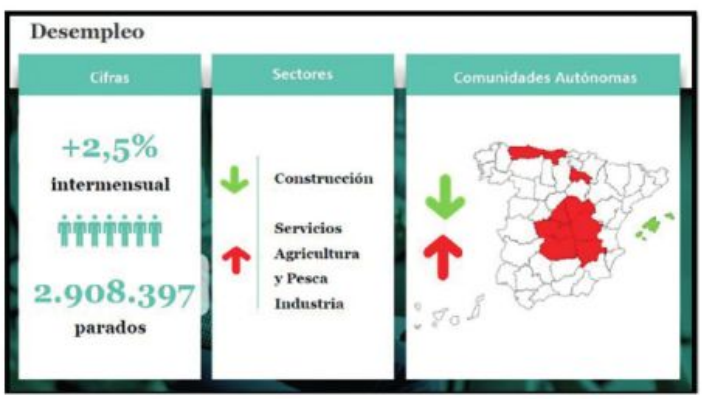


DATOS MÁS DESTACADOS

COMO YA HA DADO a conocer el Ministerio de Trabajo, el número de parados registrados en enero es de 2.908.397 personas, 70.744 más que el mes anterior (+2,5%). También prosigue la ralentización del descenso del paro registrado. Su caída interanual fue de un 6,9%, la más moderada desde junio de 2021. Respecto a las personas en ERTE, parece que este colectivo sigue menguando, ahora son solo 15.000 personas en esa situación, 5.600 menos que el mes pasado.

En cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, continúa moderando su crecimiento. Así en el pasado mes de enero se contaron 20.081.224 millones de afiliados, 215.047 menos que hace un mes (-1,06%) debido al fin de la campaña navideña, como es habitual en el primer mes del año. En términos interanuales, el incremento se moderó hasta el 2,3%, el menor incremento desde marzo de 2021, equivalente a 454.100 nuevos empleos en los últimos 12 meses.





"LA FIRMA DE CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS REPRESENTÓ EL 14,5% DEL TOTAL DE CONTRATOS FIRMADOS, LA SEGUNDA MENOR PROPORCIÓN DESDE LA PUESTA EN MARCHA DE LA REFORMA LABORAL QUE LOS IMPULSÓ"

POR TERCER MES CONSECUTIVO fue la Construcción la que encabezó el aumento del empleo (+4,2%). En cambio, el sector agropecuario perdió empleo por 18° mes consecutivo. El empleo asalariado (+2,8% interanual) continúa aumentando, pero el no asalariado tuvo su primera caída interanual desde marzo de 2021 (-0,1%).

La firma de contratos fijos-discontinuos representó el 14,5% del total de contratos firmados, la segunda menor proporción desde la puesta en marcha de la reforma laboral que los impulsó.

Sigue elevada la rotación entre contratos fijos: hace un año, cada contratado de forma indefinida firmaba 1,01 contratos; ahora, 1,08 (y 1,15 en el caso de los que firman contratos fijos de tiempo parcial).

El total de contratos firmados cayó por octavo mes consecutivo: -24,8% interanual. Toda la caída se explica por la menor firma de temporales, que llevan 11 meses de caídas; ahora de un 50,6%. En total se firmaron 1,20 millones de contratos. Quitando los meses del confinamiento, es el segundo número más bajo desde agosto de 2014.

the Adecco Group Institute

PARA EL 1° TRIMESTRE DE 2023 se prevee un debilitamiento en la creación de empleo y con el paro POR ENCIMA DE LOS 3 MILLONES

The Adecco Group Institute, analiza los datos de la Encuesta de Población Activa correspondientes al cuarto trimestre de 2022 conocidos hoy. En palabras de su director, Javier Blasco: "En el cuarto trimestre, el número de ocupados creció un 1,4% interanual. Quitando los datos del peor período de la pandemia, es el menor crecimiento desde junio de 2014. Esto ratifica nuestro escenario: la etapa de fuerte recuperación terminó y ahora viene una etapa de "mini-crecimiento".

"COMO YA HA DADO A CONOCER EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, AHORA ESTÁN DESOCUPADAS 3,02 MILLONES DE PERSONAS. LA REDUCCIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE PARADOS SE RALENTIZÓ DE FORMA SIGNIFICATIVA. DE CAER UN 12,8% INTERANUAL EN EL TERCER TRIMESTRE, AHORA LO HIZO SOLO UN 2,6%; HAY 79.800 PARADOS MENOS QUE UN AÑO ANTES"

- El director de The Adecco Group Institute avanza que "el escenario central para el primer trimestre de 2023 es el de un debilitamiento adicional en la creación de empleo. La ocupación crecería un 1,3% interanual (259.500 ocupados más que un año antes), cosa que permitiría alcanzar a 20,34 millones de ocupados".

- Como ya ha dado a conocer el Instituto Nacional de Estadística, ahora están desocupadas 3,02 millones de personas. La reducción interanual del número de parados se ralentizó de forma significativa. De caer un 12,8% interanual en el tercer trimestre, ahora lo hizo solo un 2,6%; hay 79.800 parados menos que un año antes.

- En el cuarto trimestre de 2022 hubo 20,46 millones de ocupados (+1,4%). En términos interanuales, creció el empleo para ambos sexos, para todos los grupos de edad, pero el empleo de españoles, aunque de forma mínima, cayó (-0,03% interanual). Todo el nuevo empleo favoreció a inmigrantes.

- Se incrementó el número de ocupados en la Industria, los Servicios y la Construcción, pero no en Agricultura y Ganadería. Desagregando la información se encuentra que, de las 16 ramas de actividad, el empleo subió en 11. Las excepciones fueron Actividades profesionales (-1,4%), Finanzas y seguros (-2,3%; cuarta caída seguida), Agricultura y Ganadería (-10,3%; tercer retroceso consecutivo), Educación (-0,1%) y Actividades administrativas (-4,9%; segundo descenso seguido). Los aumentos más marcados corresponden a Administración pública (+7,6%) y Transporte (+6,5%)

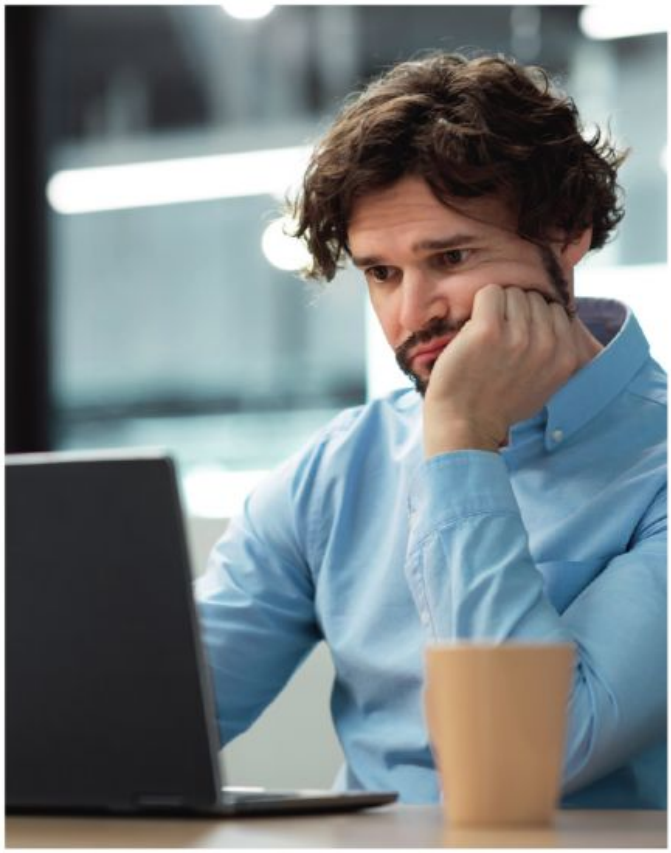
EPA 4º TRIMESTRE DE 2022

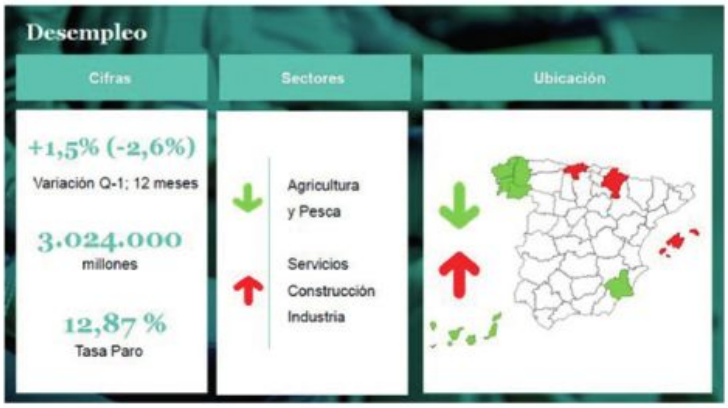
EL ANALISIS DE LOS DATOS de la última Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2022, que realiza el Instituto Nacional de Estadística. En el cuarto trimestre del año se contaban 20,46 millones de ocupados (+1,4%), son ligeramente menos que los que había en el segundo trimestre (20,47 millones). Estos datos (que el empleo del cuarto trimestre fuera menor que en el segundo), no ocurrían desde 2013, en el peor momento de la crisis anterior.

- Para Javier Blasco, director de The Adecco Group Institute: **"En el cuarto trimestre, el número de ocupados creció un 1,4% interanual. Quitando los datos del peor período de la pandemia (1T de 2020 al 1T de 2021), es el menor crecimiento desde junio de 2014. Esto ratifica nuestro escenario: la etapa de fuerte recuperación terminó y ahora viene una etapa de "mini-crecimiento""**.

- **"El escenario central para el primer trimestre de 2023 es el de un debilitamiento adicional en la creación de empleo. La ocupación crecería un 1,3% interanual (259.500 ocupados más que un año antes), cosa que permitiría alcanzar a 20,34 millones de ocupados"**, avanza Blasco.

- Por ello, para el director de The Adecco Group Institute, de cumplirse las previsiones para la próxima EPA: **"La cantidad de parados se mantendría por encima de los 3 millones, con una caída interanual de 133.800 personas (-4,2%). La tasa de paro se situaría en un 13%, 0,6 puntos porcentuales por debajo que en el mismo trimestre de 2022".**





DATOS MÁS DESTACADOS

● Como acaba de hacer públicos el Instituto Nacional de Estadística, ahora están desocupadas 3,02 millones de personas. La reducción interanual del número de parados se ralentizó de forma significativa. De caer un 12,8% interanual en el tercer trimestre, ahora lo hizo solo 2,6%; hay 79.800 parados menos que un año antes. Bajó el paro en ambos sexos y entre los mayores de 25 años. En cambio, entre las personas de menos de 25 años de edad, el paro subió un 2,5%.

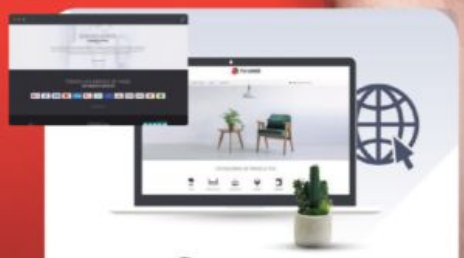
● A nivel autonómico, el desempleo bajó en 10 de las 17 comunidades autónomas. Canarias (-22,9%) y Baleares (-25,6%) mostraron los mayores descensos; Asturias (+45,4%) y la Comunidad de Madrid (+16,1%), los incrementos de mayor magnitud.

LA TASA DE PARO FUE de un 12,9%, 0,5 puntos porcentuales menos que hace un año, siendo mayor la subida en varones y colectivo senior. La tasa de paro juvenil fue la que más bajó, pero sigue siendo muy alta: 29,3% (-1,4 p.p.).
Canarias (-4,4 p.p.) y Baleares (-4 p.p.) mostraron los mayores descensos en la tasa de paro. Andalucía tiene la mayor tasa de paro (19%) y La Rioja la menor (8,6%).
En el cuarto trimestre de 2022 hubo 20,46 millones de ocupados (+1,4%). En términos interanuales, creció el empleo para ambos sexos, para todos los grupos de edad, pero el empleo de españoles, aunque de forma mínima, cayó (-0,03% interanual). Todo el nuevo empleo favoreció a inmigrantes.

DESAGREGANDO LA INFORMACIÓN SE ENCUENTRA QUE, DE LAS 16 RAMAS DE ACTIVIDAD EXISTENTES, EL EMPLEO SUBIÓ EN 11. LAS EXCEPCIONES FUERON ACTIVIDADES PROFESIONALES (-1,4%), FINANZAS Y SEGUROS (-2,3%; CUARTA CAÍDA SEGUIDA), AGRICULTURA Y GANADERÍA (-10,3%; TERCER RETROCESO CONSECUTIVO), EDUCACIÓN (-0,1%) Y ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS (-4,9%; SEGUNDO DESCENSO SEGUIDO). LOS AUMENTOS MÁS MARCADOS CORRESPONDEN A ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (+7,6%) Y TRANSPORTE (+6,5%).

SIEMPRE EN TÉRMINOS INTERANUALES, creció el número de asalariados (+2,3%), pero cayó el de no asalariados (-3,7%). Dentro de los asalariados, se deja sentir el impacto de la reciente reforma laboral y el consecuente auge de los contratos fijos-discontinuos: mientras los temporales bajaron un 27,7%, los indefinidos aumentaron un 12,6%. Dentro de estos últimos, los fijos-discontinuos crecieron un 59,1%, mientras que el resto de contratados de modo indefinido lo hizo un 11,1%. Tres autonomías mostraron una caída del empleo. Por segundo trimestre consecutivo, el peor resultado fue el de Asturias (-3,8%). Los mejores fueron los de Canarias (+5,6%) y Baleares (+6,3%), reflejando la gran recuperación del turismo exterior.

Hacemos crecer tu negocio en **Internet.**



Creamos
tu Página Web en
sólo 5 días.

Armamos
tus campañas de
Email Marketing.

Montamos
tu Tienda Online
lista para vender.

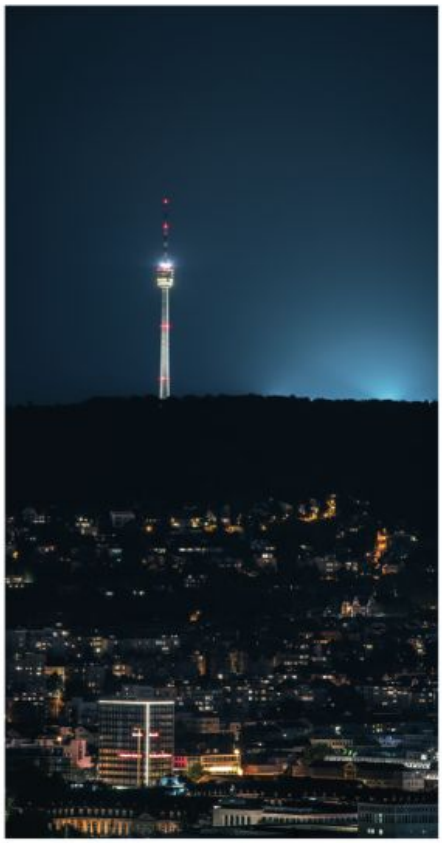
CONTÁCTANOS

Llamándonos al +34 917 610945
www.donweb.com/porti

donweb by web.com

STC GROUP Y TELEFÓNICA firman un acuerdo ESTRATÉGICO DE COLABORACIÓN

El Grupo stc se incorpora al Partners Program de Telefónica para explorar proyectos de colaboración en distintos ámbitos del sector telco e intercambiar know-how en diferentes áreas.



stc Group, compañía líder en el sector digital, y Telefónica, una de las mayores compañías de telecomunicaciones del mundo, han anunciado hoy la firma de un acuerdo de colaboración estratégica para trabajar juntos y beneficiarse de su escala conjunta, de la experiencia combinada de ambas compañías y de su presencia en el mercado.

CON LA FIRMA de este acuerdo estratégico, stc Group se convierte en miembro del Partners Program de Telefónica, una iniciativa lanzada en 2011 y de la que forman parte otros operadores de telecomunicaciones líderes y que cubre más de 65 mercados en Europa, América Latina, Oriente Medio y África.

ASOCIACIÓN **estratégica**

A TRAVÉS DE ESTA ASOCIACIÓN estratégica, stc Group y sus empresas operativas y filiales en Oriente Medio trabajarán junto a Telefónica con el fin de explorar potenciales oportunidades de negocio conjuntas en áreas como B2B & B2C, Servicios Digitales (incluyendo ciberseguridad, cloud, IoT y Big Data), Tecnología, Innovación, Compras y otras áreas estratégicas para impulsar el crecimiento y capturar sinergias. Por otro lado, a través de este acuerdo de colaboración, stc Group tendrá acceso a un enfoque integral de intercambio de conocimientos y experiencia en una amplia variedad de temas.

ING. MOAEED H. ALSALOOM, Chief New Markets Officer del Grupo stc, afirma: «La importancia de este acuerdo está en consonancia con la estrategia DARE 2.0 del Grupo stc y forma parte de la visión de Arabia Saudí para 2030. Este acuerdo estratégico cubre numerosas áreas en B2B, B2C, AI, HR, Formación, Innovación, Ciberseguridad, Inversiones, Eficiencia Empresarial, Compras, Tech & Ops y Metaverso, lo que aporta mucho valor a stc. Ambas empresas trabajarán en beneficio de los clientes y de la nación gracias a una mayor experiencia y conocimiento. Además, este acuerdo estratégico beneficiará al Grupo stc a nivel regional, MENA y global. En última instancia, nuestra visión en stc es crear y construir soluciones innovadoras para mantener nuestro liderazgo en Oriente Medio y la región MENA».

<< STC GROUP, EL PRINCIPAL HABILITADOR DIGITAL DE LA REGIÓN, CONFÍA CADA VEZ MÁS EN LAS TECNOLOGÍAS DE VANGUARDIA, INCLUYENDO IOT, CLOUD COMPUTING Y CIBERSEGURIDAD, PARA IMPULSAR SU NEGOCIO Y SOSTENER SU IMPACTO SOCIAL >>

<< TODOS LOS MIEMBROS Y SOCIOS TRABAJAREMOS ESTRECHAMENTE CON TELEFÓNICA PARA CONSTRUIR UNA SÓLIDA PLATAFORMA DE COLABORACIÓN QUE CUBRA TODOS LOS ASUNTOS ESTRATÉGICOS QUE MEJOREN NUESTRO POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DENTRO DE NUESTROS RESPECTIVOS PAÍSES >>

Telefónica

Mazyed AlMazyed, Business Efficiency and New Markets General Manager del Grupo stc, comenta: **«Estamos encantados de firmar este acuerdo de colaboración con el Grupo Telefónica, que beneficiará a nuestras operaciones en Arabia Saudí, Bahrein y Kuwait, así como a todos nuestros afiliados locales que operan en muchas áreas y entornos tecnológicos. Todos los miembros y socios trabajaremos estrechamente con Telefónica para construir una sólida plataforma de colaboración que cubra todos los asuntos estratégicos que mejoren nuestro posicionamiento y liderazgo dentro de nuestros respectivos países.»**

«stc Group es una empresa totalmente alineada con nuestro objetivo de acelerar la transformación digital de nuestros clientes y con la necesidad de aprovechar la escala para ofrecer las mejores soluciones tecnológicas y servicios digitales del mercado. Estamos seguros de que este acuerdo aportará importantes beneficios a ambos Grupos», asegura Mark Evans, Chief Strategy & Development Officer de Telefónica.

STC GROUP

stc Group, el principal habilitador digital de la región, confía cada vez más en las tecnologías de vanguardia, incluyendo IoT, Cloud Computing y Ciberseguridad, para impulsar su negocio y sostener su impacto social.

Telefónica es uno de los principales proveedores de servicios de telecomunicaciones del mundo. La compañía ofrece servicios de conectividad fija y móvil, así como una amplia gama de servicios digitales para particulares y empresas. Está presente en Europa y Latinoamérica, donde cuenta con más de 383 millones de clientes.

PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD: los dos grandes desafíos de las empresas **para el 2023**

≪ En 2021 se neutralizaron más de 10.000 ciberataques sobre servicios esenciales en España, según datos del Ministerio del Interior ≫

Asimismo, uno de cada seis delitos se comete ya en el ciberespacio, los que convierte la ciberseguridad y la protección legal de la privacidad de los datos en uno de los principales retos del 2023. Pensar en la seguridad de los servicios digitales y de los datos, y establecer un sistema de ciberseguridad defensa fuerte e integrado con las actividades del negocio es la clave para afrontar el desafío que supone proteger la organización ante las ciberamenazas.

La tecnología no ha parado de crecer hasta asumir un papel esencial en el contexto social actual. Internet se ha convertido en el sitio donde todo un mundo vuelca su información, tanto a nivel laboral como personal: desde las transacciones bancarias hasta los viajes. Esto provoca que la privacidad de los datos se diluya, por lo que garantizar la integridad y la seguridad de los mismos se ha convertido en un reto que asumir con la misma velocidad con la que la tecnología avanza. Son muchas las organizaciones y empresas de todo el mundo que ya están invirtiendo en tecnología relacionada con la ciberseguridad para proteger su capital intelectual.

"Las medidas de ciberseguridad están diseñadas para combatir las amenazas que se originan tanto desde dentro como desde fuera de una organización en cuestión. La información se multiplica rápidamente, y los sistemas que los procesan, por lo que existen infinidad de amenazas: robos de activos financieros, bloqueo de los sistemas, suplantación de identidad, etc. Éstas no sólo son causadas por los mismos usuarios de la red, sino que también pueden estar provocadas por errores de programación, fallos electrónicos o incluso catástrofes naturales" explica **Miguel Rego, director del área de ciberseguridad de IMMUNE Institute Technology.**

FORMACIÓN

En este sentido, los expertos en ciberseguridad se han convertido en uno de los roles fundamentales dentro de las empresas de todos los sectores. En IMMUNE Technology Institute, la escuela de referencia en tecnología en España, explican la importancia de formar a los expertos en ciberseguridad siendo conscientes de que la protección de la información es algo esencial para todas las personas.

ASIMISMO, aseguran, es importante tener en cuenta la falsedad de los mitos en torno a la ciberseguridad y su papel. El volumen de incidentes de ciberseguridad está aumentando cada vez más en todo el mundo, pero todavía existen conceptos erróneos en torno a ella, incluida la idea de que:

- **Los ciberataques vienen de personas externas.** Los atacantes pueden ser tanto externos como internos, y pueden formar parte de grupos organizados, incluso de formaciones apoyadas por gobiernos e instituciones relevantes.

- **Los riesgos están controlados.** Pensar que los posibles ciberataques son conocidos sólo aumenta el peligro de sufrir uno. La realidad es que el riesgo es cada vez mayor y puede venir de negligencias o errores humanos que no tengan como objetivo poner en peligro la privacidad de los datos.

- **Un software antivirus básico es suficiente para proteger la empresa.** Contar con un buen antivirus es importante, pero en la actualidad se necesitan herramientas específicas dedicadas a luchar contra amenazas concretas en la red.

"LA TECNOLOGÍA NO HA PARADO DE CRECER HASTA ASUMIR UN PAPEL ESENCIAL EN EL CONTEXTO SOCIAL ACTUAL. INTERNET SE HA CONVERTIDO EN EL SITIO DONDE TODO UN MUNDO VUELCA SU INFORMACIÓN, TANTO A NIVEL LABORAL COMO PERSONAL: DESDE LAS TRANSACCIONES BANCARIAS HASTA LOS VIAJES"

Ciberseguridad

● **Es suficiente con asegurar el sistema y los dispositivos de la empresa.** Uno de los grandes mitos de la ciberseguridad es creer que se debe asegurar sólo la infraestructura de la empresa (ordenadores, servidores internos, dispositivos de red etc.), descuidando la protección de dispositivos móviles que se conectan a redes externas vulnerables, como las propias redes domésticas de los empleados o algunas redes públicas inseguras. Esto es un error, ya que los ciberdelincuentes son plenamente conscientes de que es mucho más fácil extraer información de un empleado de baja jerarquía que de un gran directivo.

● **Mi sector es seguro.** Todos los sectores cuentan con una gran información de datos subidos a internet, lo que hace que todos sean vulnerables a sufrir un posible ciberataque. Además, los ciberdelincuentes están explotando cada vez más las necesidades de las redes de comunicación que existen en casi todas las organizaciones, sean públicas o privadas.

EN PALABRAS DE **Miguel Rego, director del área de ciberseguridad de IMMUNE Institute Technology,** "un ciberataque individual puede provocar la pérdida de datos importantes para esa persona, pero lo realmente preocupante es lo que puede provocar a nivel colectivo, ya que las infraestructuras sociales, las instituciones, e incluso los centros de salud o las empresas de servicios financieros son objetivos claros de estos ataques, y su defensa es fundamental para el correcto funcionamiento de la sociedad."

Fórmate en las habilidades clave del futuro laboral, a tu ritmo

Empieza ya a aprender en nuestra
Academia digital de soft skills

Ahora, te regalamos el curso "Autodisciplina y hábitos" valorado en 90 €. ¡Regístrate ya!

www.academy.execoach.es

execoach academy

NOS ENCANTAN LAS PERSONAS.NOS ENCANTA LA TECNOLOGÍA.

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA

ufvmadrid

ADE • ADE BILINGÜE • MARKETING • GASTRONOMÍA • DERECHO • CRIMINOLOGÍA • MEDICINA • BIOTECNOLOGÍA • BIOMEDICINA • FARMACIA • PSICOLOGÍA • ENFERMERÍA • FISIOTERAPIA • PERIODISMO • COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL • PUBLICIDAD • BELLAS ARTES • DISEÑO • CREACIÓN Y NARRACIÓN DE VIDEOJUEGOS • ARQUITECTURA • INGENIERÍA INFORMÁTICA • EDUCACIÓN INFANTIL • EDUCACIÓN PRIMARIA • CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE

Consulta nuestros dobles grados en la web

líderes en trato personal

LA UFV,

LÍDER DE UNIVERSIDADES PRIVADAS DE MADRID EN ENSEÑANZA y APRENDIZAJE

Fuente: Ranking CyD octubre 2017. U-Multirank. Unión Europea

Universidad Francisco de Vitoria
UFV Madrid

Ctra. Pozuelo - Majadahonda, Km. 1,800
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA: Los hombres ganan un 11,8% más DE MEDIA AL AÑO QUE LAS MUJERES

Adecco Learning & Consulting, la consultora de estrategia y transformación de organizaciones del Grupo Adecco, ha presentado la primera edición de su Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.

PLANES DE IGUALDAD

Los planes de Igualdad -obligatorios para todas las organizaciones de más de 50 personas- suponen diagnósticos detallados de los procesos internos de gestión de personas y dan una valiosa información para la mejora continua desde una perspectiva de género. La legislación en esta materia ha prestado especial atención al ámbito laboral o profesional a través de la mejora en la gestión de las personas en las empresas y organizaciones contando como estrategia por excelencia con el diseño e implantación de Planes de Igualdad.

En palabras de Elena Martín, responsable de Igualdad y Diversidad de Adecco Learning & Consulting: **"Los numerosos avances propuestos encontraron su desarrollo en los Reales Decretos de Planes de Igualdad e igualdad retributiva. Al ser posicionados como equivalentes a los convenios colectivos, su alcance es incluso mayor jugando la parte social un papel crucial en las mesas negociadoras. Las comisiones creadas de forma paritaria están alcanzando acuerdos que no solamente permiten detectar y actuar ante posibles discriminaciones, sino captar el talento bajo criterios que garanticen las mismas posibilidades de desarrollo profesional. Tener un Plan de Igualdad no es un trámite. Requiere alcanzar acuerdos, establecer compromisos, calcular recursos y diseñar una estrategia".**

A TRAVÉS DE SU ÁREA especializada en Igualdad y Diversidad, se han analizado a fondo los Planes de Igualdad de más de 300 empresas de todo el territorio español (más de 95.000 puestos de trabajo) realizados en los últimos dos años. El objetivo d este estudio es obtener información real sobre el grado de complimiento legislativo y la profesionalización derivada de las políticas de igualdad en base a la segregación vertical e infrarrepresentación femenina, los métodos de selección, la formación, la evaluación del desempeño, la promoción y el desarrollo, la brecha salarial, las políticas retributivas propias, los planes de comunicación internos o los protocolos de prevención frente al acoso.

"ADECCO LEARNING & CONSULTING, LA CONSULTORA DE ESTRATEGIA Y TRANSFORMACIÓN DE ORGANIZACIONES DEL GRUPO ADECCO, HA PRESENTADO LA PRIMERA EDICIÓN DE SU INFORME EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES"

"El Informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de Adecco Learning & Consulting se ha realizado sobre una muestra de 236 empresas de menos de 50 empleados, entre 50 y 100, entre 100 y 150, entre 150 y 250, y de más de 250. Las compañías pertenecen al sector industrial, de alimentación, logística y distribución, administración y finanzas, TIC, farmacia y otros"

POLÍTICA RETRIBUTIVA: LA BRECHA SALARIAL

LA BRECHA SALARIAL es uno de los principales factores relacionados con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. De acuerdo con la Organización de Naciones Unidas, es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades; la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres entre el salario de los hombres.

La causa de esa diferencia salarial es múltiple. Por ejemplo, la menor ocupación por parte de las mujeres en puestos directivos, un mayor porcentaje de mujeres que trabajan en sectores peor remunerados, su alta representación en puestos a tiempo parcial o la maternidad, siendo este último un factor clave.

Según datos del Parlamento Europeo (2021), las mujeres que trabajan en la Unión Europea ganan un 14% menos por hora de media que los hombres.

Pero el Informe de Igualdad de Adecco Learning & Consulting revela que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, a nivel general y con independencia del puesto. Así, los hombres ganan un 11,82% más de media al año que las mujeres. El salario medio en mujeres es de 31.259 euros al año y el de los hombres de 36.832 euros al año.

ANÁLISIS EMPRESARIAL

EL 19,7% DE LAS EMPRESAS analizadas cuentan con una brecha salarial superior al 25%. Este dato es importante por venir expresamente reflejado en la legislación española: en su artículo 28.3., el Estatuto de los Trabajadores indica que cuando se supera este porcentaje – el 25% -, debe incluirse una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Ahora bien, es necesario el análisis en detalle realizado en las auditorías retributivas, donde la finalidad es detectar esta posible discriminación por razón de sexo, ya que en igualdad de condiciones y en puestos de igual valor no debe existir diferencia entre el salario percibido entre hombres y mujeres.

A nivel SECTORIAL

"ES NECESARIO EL ANÁLISIS EN DETALLE REALIZADO EN LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS, DONDE LA FINALIDAD ES DETECTAR ESTA POSIBLE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, YA QUE EN IGUALDAD DE CONDICIONES Y EN PUESTOS DE IGUAL VALOR NO DEBE EXISTIR DIFERENCIA ENTRE EL SALARIO PERCIBIDO ENTRE HOMBRES Y MUJERES"

A NIVEL SECTORIAL, la mayor brecha salarial está en la industria de la alimentación: comercialización y distribución (34,9%), seguido de la industria química (23%). En el otro lado de la moneda, está el sector Transporte y Almacenamiento con la menor brecha salarial, de un 4,29% y el Comercio al por mayor (6,04%).

MOVISTAR, LA PRIMERA operadora en desplegar IPv6 en **su red móvil**

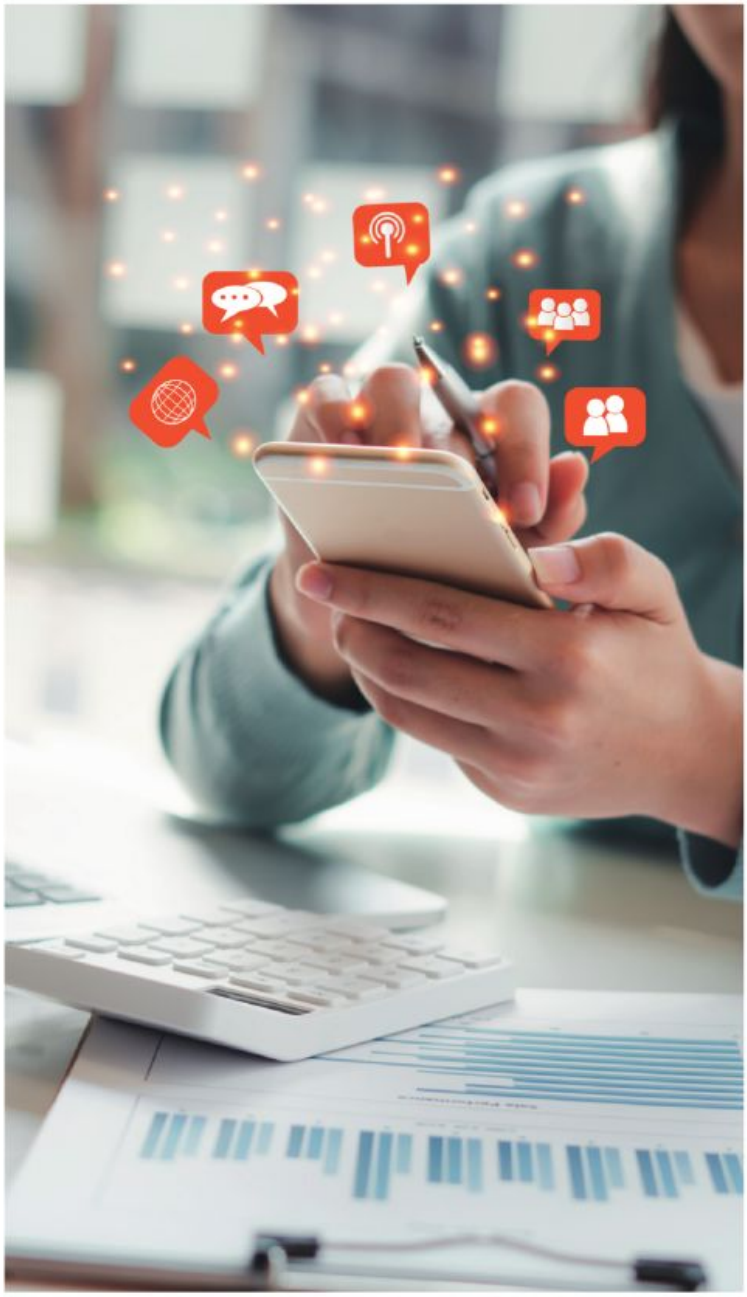
<< Movistar ya cuenta con 600.000 accesos sobre IPv6 y refuerza su compromiso de ofrecer al usuario las mejores innovaciones tecnológicas en redes y servicios >>

La principal ventaja para el cliente es el acceso más rápido a contenidos nativos en IPv6 como los ofrecidos por Google, Microsoft o Facebook, además de incluir mejoras en la seguridad y la movilidad. Esta funcionalidad es trasparente para el usuario, que no tiene que activarla ni solicitarla.

DESPLIEGUE **IPv6**

MOVISTAR HA COMENZADO a desplegar IPv6 (Internet Protocol version 6) o protocolo de Internet versión 6 en su red móvil de modo que cuando el terminal establece una conexión con la red móvil para acceder a Internet recibe tanto la tradicional dirección IPv4 como la nueva IPv6.

De este modo, Movistar se convierte en el primer operador en España en direccionar con IPv6 el tráfico de Internet de sus usuarios móviles. Actualmente, Movistar cuenta con un total de 600.000 accesos sobre IPv6 y está previsto que el despliegue esté completado a lo largo del primer trimestre de 2023.



VELOCIDAD DE ACCESO

EL PRINCIPAL BENEFICIO de utilizar IPv6 es una mayor velocidad de acceso hacia los denominados 'hiperescalares' (Google, Microsoft, Meta, Amazon...), que ofrecen los contenidos en IPv6.
Además, este protocolo incluye mejoras en la seguridad y la movilidad, lo que permitirá el desarrollo de nuevos servicios de conectividad y soluciones avanzadas para el hogar basados en IPv6.

"ESTE PROTOCOLO INCLUYE MEJORAS EN LA SEGURIDAD Y LA MOVILIDAD, LO QUE PERMITIRÁ EL DESARROLLO DE NUEVOS SERVICIOS DE CONECTIVIDAD Y SOLUCIONES AVANZADAS PARA EL HOGAR BASADOS EN IPV6"

movistar

MAYOR **FUNCIONALIDAD**

ESTA NUEVA FUNCIONALIDAD es trasparente para el usuario, ya que no tiene que contratarlo ni solicitar su activación al ser algo relativo a su terminal. En la actualidad, todos los terminales Android lo soportan y a lo largo de 2023 también estará disponible para iOS.

El usuario puede voluntariamente activarlo o desactivarlo de su terminal accediendo a los menús de configuración. Además, el cliente puede saber si está accediendo a los contenidos con IPv4 o IPv6 de diferentes formas: a través de una página en la que se muestre la IP con la que se accede a ella (www.cualesmiip.com o www.whatismyip.com) o por medio de la página www.test-ipv6.com que chequea el uso de direccionamiento IPv6, o descargar una app que indique las IPs utilizadas en el terminal.

Movistar comenzó en noviembre de 2022 el despliegue de la funcionalidad Dual Stack para poder proporcionar direcciones IPv6 a los usuarios de líneas móviles que tuvieran configurado el APN «telefonica.es» en su dispositivo compatible con IPv6/IPv4.

"EL USUARIO PUEDE VOLUNTARIAMENTE ACTIVARLO O DESACTIVARLO DE SU TERMINAL ACCEDIENDO A LOS MENÚS DE CONFIGURACIÓN. ADEMÁS, EL CLIENTE PUEDE SABER SI ESTÁ ACCEDIENDO A LOS CONTENIDOS CON IPV4 O IPV6 DE DIFERENTES FORMAS"

EYE
IS
TECHNOLOGY

Suscríbete en
www.empleayemprende.com