

## NEWSLETTER SEPTIEMBRE 2021



ESCUELA VIRTUAL  
DE IGUALDAD

11<sup>a</sup> Edición 2021-2022

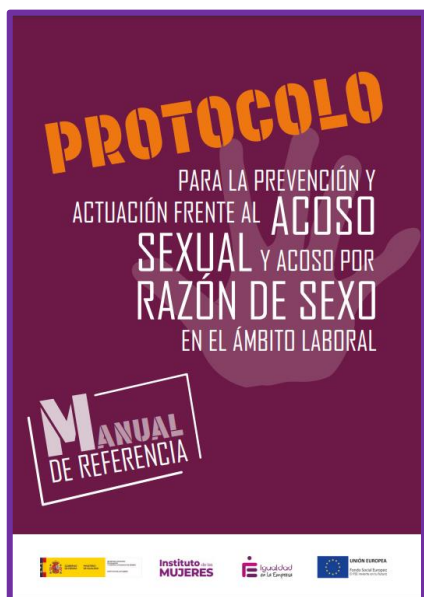
Formación online gratuita  
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

### Guía “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia”

El Instituto de las Mujeres ha publicado el “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia”, elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva con la colaboración de la experta Gemma Fabregat Monfort, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia.

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

En este Manual de referencia se recogen dos modelos de protocolo descargables con el fin de que sirvan de referencia a las empresas y otras entidades. Cada modelo, considerado individualmente, se configura como un instrumento eficaz y directamente aplicable por las empresas u organizaciones en función de sus características, si bien, se recuerda que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la LOI, deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_y\\_Por\\_Razon\\_De\\_Sexo.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf)

## Informe “The Gender Equality Index”

El Research Institute de Aberdeen Standard Investments ha creado “The Gender Equality Index” con el objetivo de impulsar la toma de decisiones de inversión en función de la situación de la igualdad de género en cada país, teniendo en cuenta si ésta está mejorando o no.

La finalidad de este informe es identificar las economías que pueden beneficiarse de una mayor igualdad de género, puesto que poseerán mejores resultados económicos y así podrán ofrecer mejores oportunidades de inversión.

Según este informe, España ocupa el puesto 15, de un total de 29 países, debido al factor de empoderamiento que incluye indicadores como la participación y la representación en la política, el acceso a los puestos de trabajo estatales y las oportunidades empresariales, además de la protección a la igualdad retributiva y laboral.

Una conclusión global que arroja el estudio es que la COVID-19 ha tenido un efecto negativo medible en la igualdad de género. Durante la pandemia, se señala concretamente que, las mujeres se han visto afectadas en mayor medida en materia de igualdad retributiva y laboral, su representación en los puestos estatales y políticos ha disminuido, y su acceso a las oportunidades de negocio ha sido inferior.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://www.abrdn.com/en/uk/institucional/insights-thinking-aloud/article-page/awp-gender-equality-index>

## Estudio EQUAL MEASURES 2030

Equal Measures 2030, sociedad independiente liderada por el sector privado y la sociedad civil, ha publicado el informe "Cambiando la Tendencia Hacia la Igualdad de Género para el 2030" en el que revela que 67 países - hogar de 2.1 billones de niñas y mujeres- no lograrán ninguna de las metas de igualdad de género para el 2030 si continúan con su actual ritmo de cambio.

El informe analiza, cinco metas vitales tales como el acceso a la planificación familiar, educación de las niñas, liderazgo político, leyes sobre igualdad laboral, y seguridad. Además, el análisis muestra que, si en la siguiente década todos los países igualaran el ritmo de aquellos que avanzan más rápido, cerca de tres cuartas partes de las niñas y las mujeres del mundo podrían estar viviendo en países que hayan logrado cuatro, o incluso las cinco, de estas metas de la igualdad de género para el 2030.

Por ello, se debe acelerar el ritmo del progreso para las niñas y las mujeres, ya que los países no están llevando a cabo acciones lo suficientemente rápidas, por lo que las actuales tasas de progreso reflejan que ningún país logrará las cinco ni incluso cuatro de las cinco metas para la fecha límite de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sólo 24 países lograrán alcanzar dos o tres

de las cinco metas, y 38 países habrán logrado sólo una de las cinco metas para el 2030. Un total de 67 países (52%) no logrará ninguna de las cinco metas para el 2030. Sin embargo, si todos los países igualaran el ritmo de aquellos que avanzan más rápido, casi todos los países estudiados lograrían al menos dos metas.



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2020/03/EQMJ7869-Equal-Measures-SP\\_WEB.pdf](https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2020/03/EQMJ7869-Equal-Measures-SP_WEB.pdf)

## Estudio "“Motivación académica, habilidades no cognitivas y brecha de género en Matemáticas y Ciencias. El caso de España”

La Fundación Ramón Areces y la Fundación Europea Sociedad y Educación han llevado a cabo la investigación “Motivación académica, habilidades no cognitivas y brecha de género en Matemáticas y Ciencias. El caso de España”.

Una de las principales conclusiones del estudio es que las mujeres siguen subrepresentadas en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), a pesar de las perspectivas de crecimiento de las ocupaciones en estas disciplinas. Por ello, un primer paso para diseñar medidas que ayuden a aumentar la presencia femenina en las ciencias consiste en entender los factores asociados con su origen siendo uno de ellos las diferencias de género en el rendimiento académico en Matemáticas y Ciencias, que suponen un factor fundamental afectando a la participación de las mujeres en ámbitos STEM.

Por otro lado, la motivación estudiantil es también un determinante importante del rendimiento educativo que podría ayudar también a explicar estas brechas de género. Por último, la investigación concluye con la reflexión de que sería interesante investigar hasta qué punto estas preguntas de motivación general capturan estereotipos de género y por qué las chicas que superan estos estereotipos y presentan mayores niveles de motivación general se benefician,



en términos de rendimiento, en las áreas STEM. En este sentido, aquellas intervenciones que luchen contra los estereotipos asociados con la ambición y la competitividad en los espacios de ciencias podrían ser especialmente beneficiosas para las chicas..



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

[https://www.sociedadyeducacion.org/site/wp-content/uploads/Monografia-Gema-Zamarro\\_Web\\_05072021.pdf](https://www.sociedadyeducacion.org/site/wp-content/uploads/Monografia-Gema-Zamarro_Web_05072021.pdf)

## Estudio “Las mujeres, las mujeres de las minorías particularmente subrepresentadas, y las académicas al inicio de su carrera se sienten impostores en campos que valoran la brillantez”

El estudio publicado por la revista Journal of Educational Psychology revela que las científicas pueden sentir con más frecuencia el “síndrome de la impostora” cuanto más perciben que una disciplina académica requiere talento o ser brillante para tener éxito.

El estudio muestra los obstáculos a los que se enfrentan ciertos grupos a la hora de promocionar profesionalmente en el mundo académico, en campos en los que se enfatiza la brillantez. Las mujeres, sobre todo las que se identifican como miembros de una minoría, son más propensas a sentirse como impostoras en tales contextos.

Los resultados de la investigación han destacado especialmente entre las mujeres de grupos raciales y étnicos tradicionalmente infrarrepresentados en la enseñanza superior y el mundo académico, es decir, negras o afroamericanas, hispanas o latinas, indias americanas o nativas de Alaska, nativas de Hawai u otras islas del Pacífico, como consecuencia de los estereotipos culturales que asocian la brillantez con los hombres son la clave para entender esta relación.



ESCUELA VIRTUAL  
DE IGUALDAD

11<sup>a</sup> Edición 2021-2022

Formación online gratuita  
Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



# Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

<https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fedu0000669>