

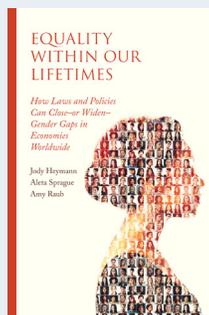
# Cómo abordar las causas múltiples de discriminación laboral

## Puntos clave

- Casi todos los países (un 93%) tienen alguna forma de prohibición de la discriminación laboral por razón de sexo, pero las mujeres de grupos marginados carecen a menudo de protección jurídica plena.
- El 83% de los países prohíben a la vez la discriminación laboral por razones **de sexo y de religión**.
- El 82% hace lo propio por razones **de género y raza/etnia**.
- El 80% aborda a la vez el **género y la discapacidad**, aunque sólo el 59% garantiza ajustes razonables en el trabajo, fundamentales para la igualdad de derechos en la práctica.
- El 64% protege a la vez por razones de **género y clase social**.
- Sólo el 47% de los países protege simultáneamente contra la discriminación laboral por razones de **género y nacionalidad**.
- Pocos países, un 35%, prohíben la discriminación laboral por motivos de **orientación sexual**. Menos aún (17%) prohíben la discriminación por **identidad de género**.

## Sobre *Equality within Our Lifetimes*

Para obtener más información, así como una lista completa de los estudios resumidos en este informe, consulte el [capítulo 3](#) del libro en acceso abierto (en inglés) [Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close—or Widen—Gender Gaps in Economies Worldwide](#) (Jody Heymann, Aleta Sprague, y Amy Raub; editorial University of California Press, 2023).



A través de la construcción y el análisis de una base de datos de 193 países, *Equality within Our Lifetimes* examina de forma sistemática lo lejos que hemos llegado y lo que nos queda por avanzar en la adopción de soluciones basadas en la evidencia para cerrar las brechas de género en, entre otros, empleo, ingresos, y oportunidades de liderazgo.

## Discriminación múltiple e interseccional

### Raza o etnia

En los lugares de trabajo, como en cualquier otro lugar, la discriminación racial o étnica se entrelaza frecuentemente con otros motivos de discriminación, incluyendo género, responsabilidades familiares, origen extranjero, y religión.

- En Bélgica, un estudio reveló que las mujeres con nombres que sugerían que procedían de un país árabe o norteafricano—lo que indicaba no sólo su origen étnico, sino probablemente su fe islámica—tenían menos probabilidades de ser seleccionadas para una entrevista para un puesto cognitivamente exigente que los hombres del mismo origen y que las mujeres con nombres belgas, a pesar de tener cualificaciones similares.
- En México, un estudio demostró que las mujeres blancas solteras tenían más probabilidades que las casadas de ser invitadas a una entrevista de trabajo. Ambos grupos tenían más probabilidades de recibir una invitación que las mujeres indígenas; las mujeres indígenas casadas eran las más desfavorecidas.
- En Canadá, los trabajadores “racializados” ganan 81 céntimos por cada dólar que ganan los trabajadores blancos; las mujeres “racializadas” ganan 56 céntimos por cada dólar que ganan los hombres blancos.

### Clase social

En muchos contextos, la discriminación por razón de clase social se entrecruza con la discriminación de género y la discriminación racial/étnica.

- En EE.UU., un experimento reveló que los solicitantes de empleo varones de “clase alta”, en cuyos currículos figuraban aficiones asociadas a mayores ingresos y riqueza, eran invitados a una entrevista el 16% de las veces; las mujeres de “clase alta” sólo recibían llamadas el 4% de las veces. En cuanto a los candidatos de “clase baja”, las tasas de convocatoria eran del 6% para las mujeres y del 1% para los hombres.
- En India, las mujeres que pertenecen a castas desfavorecidas experimentan una mayor desigualdad salarial que las demás mujeres.
- En Brasil, los hogares afrobrasileños tienen el doble de probabilidades de caer en la pobreza que los hogares blancos, mientras que en Sudáfrica, los residentes negros sólo poseen el 4% de la tierra, frente al 72% que poseen los blancos.

### Religión

Los efectos combinados de la discriminación religiosa y de género pueden tener consecuencias significativas para el currículum laboral de las mujeres:

- En Grecia, un estudio reveló que las mujeres de fe pentecostal tenían un 27% menos de probabilidades que las griegas ortodoxas de que las llamaran para un puesto vacante, mientras que los hombres pentecostales sólo tenían un 19% menos de probabilidades de que los llamaran.
- En Gran Bretaña, un análisis del censo de 2011 reveló que las mujeres musulmanas se veían más desfavorecidas

económicamente que cualquier otro grupo.

- En Canadá, las mujeres musulmanas árabes, asiáticas occidentales y sudasiáticas, las budistas y sij asiáticas y las hindúes sudasiáticas tienen menos probabilidades de ocupar puestos directivos que las mujeres blancas cristianas o los hombres de su mismo origen religioso y étnico.

### Estatus migratorio y origen extranjero

El estatus migratorio y el origen nacional del trabajador se han relacionado con desventajas en el empleo:

- En Israel, las mujeres inmigrantes tienen menos probabilidades de encontrar trabajo que los hombres inmigrantes, y a las mujeres procedentes de Asia y África les va peor que a las que emigraron de Europa.
- En China, los ingresos de las mujeres inmigrantes se encuentran entre los más bajos de todos los trabajadores, y las desventajas económicas de ser una mujer inmigrante son más del doble de las desventajas individuales combinadas de ser (1) mujer y (2) inmigrante no registrado.
- En muchos países, las trabajadoras inmigrantes son de las que más probabilidades tienen de enfrentarse a restricciones explícitas en el empleo debido a su embarazo, lo que puede costarles fácilmente tanto su puesto de trabajo como su estatus migratorio.

### Orientación sexual, identidad de género, y expresión de género

En países de todo el mundo, la discriminación laboral basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales sigue siendo generalizada.

- En Austria, un estudio reveló que las mujeres en cuyo currículum figuraba un puesto de liderazgo en una organización social de gays y lesbianas tenían entre un 12%

y un 13% menos de probabilidades de ser invitadas a una entrevista que las mujeres igualmente cualificadas cuyos materiales de solicitud no incluían ninguna indicación sobre su orientación sexual.

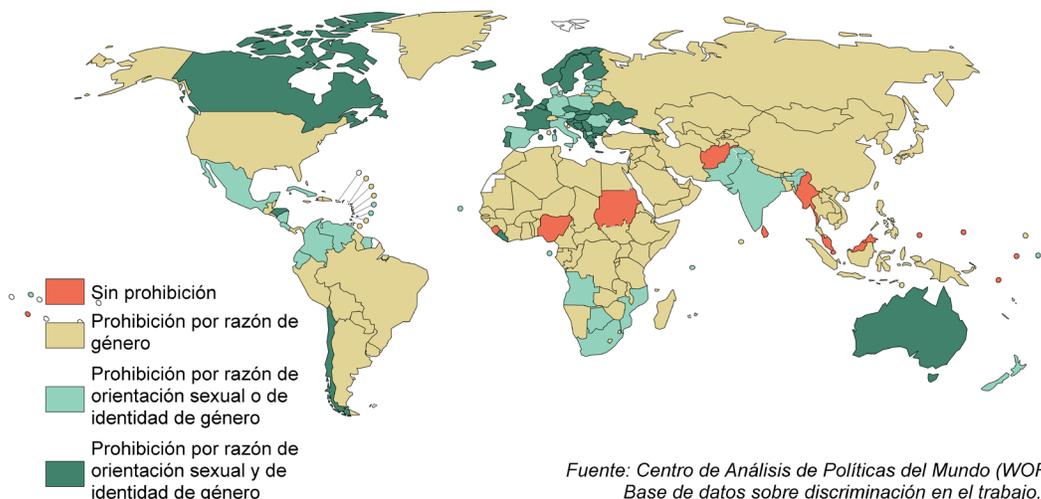
- En la Unión Europea, una encuesta realizada en 2012 reveló que el 60% de las mujeres y el 43% de los hombres trans habían sufrido discriminación durante su búsqueda de empleo en el último año.
- En el Reino Unido, la investigación ha demostrado que, aunque tanto los gays como las lesbianas sufren discriminación en la contratación, los gays son especialmente propensos a ser rechazados para trabajos estereotipados masculinos, y las lesbianas sufren una mayor discriminación para trabajos estereotipados femeninos.

### Discapacidad

Existe un extenso cuerpo de investigación que documenta la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, y las mujeres con discapacidad sufren formas únicas de prejuicio y estigmatización.

- En Estados Unidos, un estudio reveló que los hombres y las mujeres con discapacidad tenían un 75% y un 89% más de probabilidades, respectivamente, de perder su empleo de forma involuntaria que los hombres y las mujeres sin discapacidad.
- En Sudáfrica, un análisis reveló que la discriminación estructural por motivos de sexo, raza, edad y discapacidad se agravaba con cada motivo, con consecuencias especialmente graves para los ingresos y el empleo de las mujeres negras.
- Investigaciones académicas han revelado que las mujeres con discapacidad—en particular las mujeres de color con discapacidad—sufren una mayor incidencia de acoso laboral.

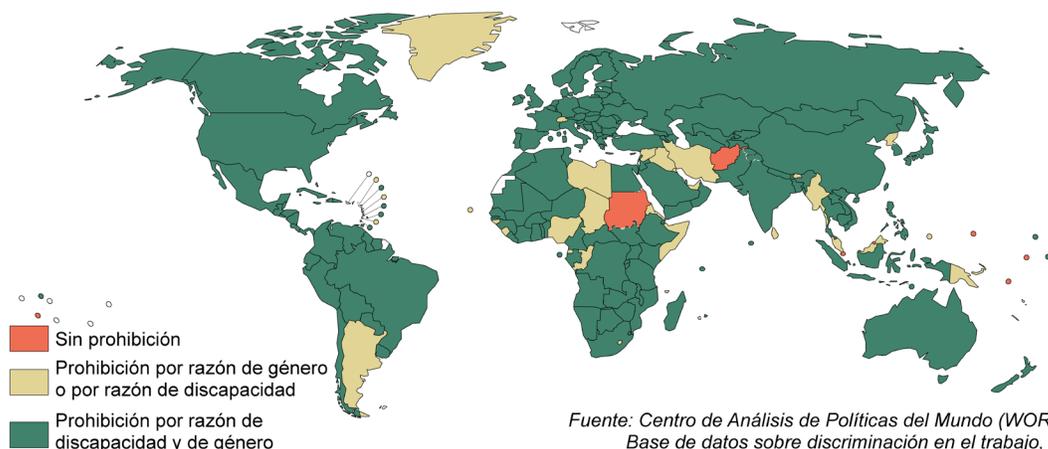
## ¿Existe algún tipo de prohibición de la discriminación laboral por razones de orientación sexual e identidad de género?



Fuente: Centro de Análisis de Políticas del Mundo (WORLD), Base de datos sobre discriminación en el trabajo, 2021



# ¿Prohíben los países la discriminación laboral por razones de género y de discapacidad a la vez?



## Edad

La discriminación de género y la discriminación por edad se entrelazan a lo largo de la vida.

- Un estudio realizado en el sector financiero francés reveló que las mujeres de 25 años tenían muchas menos probabilidades de ser entrevistadas para un contrato de larga duración que los hombres de 25 años igualmente cualificados; las mujeres de 37 años no sufrían este tipo de discriminación, lo que sugiere que los empresarios discriminaban a las mujeres jóvenes que presumían que pronto podrían ser madres.
- Un estudio realizado en 9 países europeos reveló que, aunque los hombres y las mujeres de 50 años o más participan en actividades de formación en porcentajes similares, los hombres tienen muchas más probabilidades de que su empresa les financie la formación, mientras que las mujeres corren con sus gastos.
- En Alemania, un estudio descubrió que el componente “no explicado” de la diferencia salarial entre hombres y mujeres seguía aumentando para los trabajadores mayores de 45 años, lo que sugiere que tanto la edad como la discriminación por razón de sexo desempeñan un papel importante.

## Remediar las lagunas jurídicas

Aunque casi todos los países (93%) prohíben hoy en día la discriminación laboral por razón de sexo/género, existen notables lagunas legislativas que subrayan la vulnerabilidad de aquellas mujeres que pertenecen a grupos marginados:

- El 17% de los países no prohíbe a la vez la discriminación por motivos de género y la discriminación por motivos religiosos.
- El 18% de los países no prohíbe a la vez la discriminación de género y la discriminación racial o étnica en el trabajo. El doble de estos países (el 36%) carece de protecciones simultáneas contra la discriminación de género y la discriminación de clase social, que puede considerarse como una sustituta de la discriminación racial en contextos

en los que una discriminación histórica creó grandes diferencias de clase social entre grupos raciales y étnicos.

- El 20% de los países sigue sin prohibir hoy en día la discriminación laboral por motivos de discapacidad y la discriminación de género a la vez, mientras que el 41% no garantiza ajustes razonables en el trabajo.
- El 35% de los países carece de protecciones contra la discriminación laboral por razón de sexo y por razón de edad a la vez, un ámbito importante en el que hay que seguir actuando, sobre todo teniendo en cuenta el envejecimiento de la mano de obra mundial.
- El 53% de los países no aborda explícitamente la discriminación por motivos de género ni la discriminación por motivos de ciudadanía a la vez, mientras que el 52% carece de protecciones que abarquen tanto el género como el origen extranjero.
- El 65% de los países no prohíbe explícitamente la discriminación laboral por motivos de orientación sexual; el 83% aún no ha abordado la identidad de género.

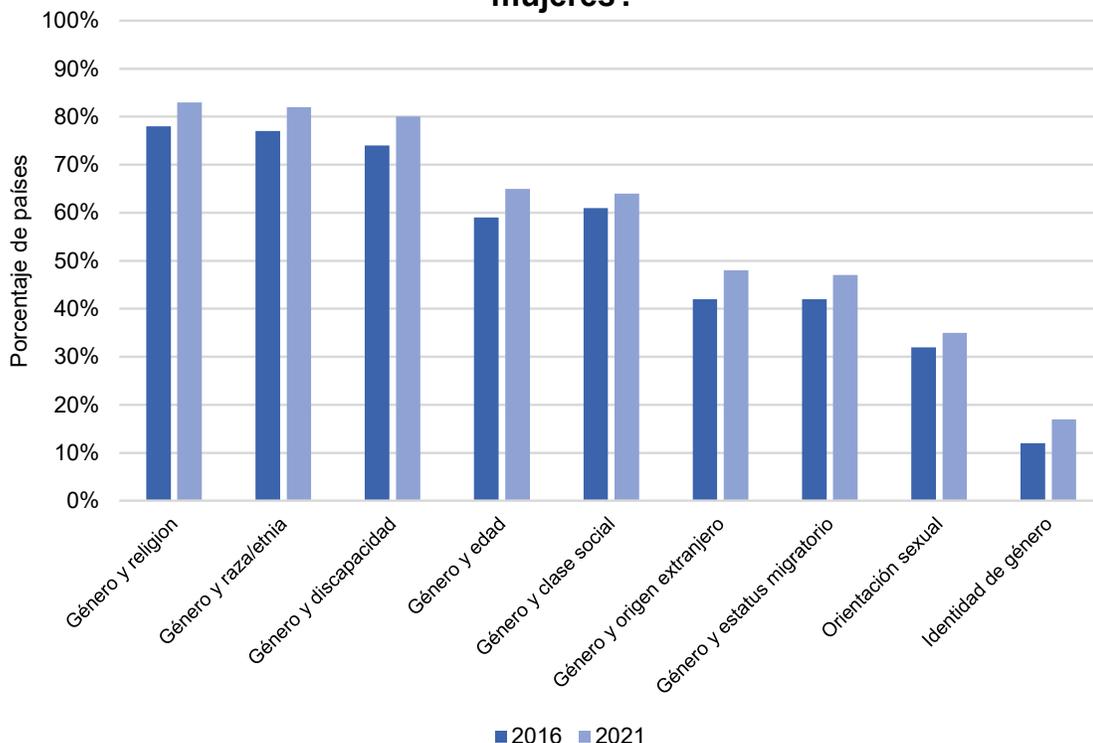
## Tendencias entre grupos de ingreso y a lo largo del tiempo

Las protecciones varían según los ingresos de los países, pero todos los niveles de ingreso presentan lagunas.

- Los países de ingreso bajo son los que más reconocen la importancia de prohibir la discriminación basada en el género y la situación migratoria (56%, frente al 45% de los países de ingreso alto) y la discriminación basada en el género y la religión (85%, frente al 79% de los países de ingreso alto).
- Los países de ingreso medio son los que más abordan las cuestiones de género y clase social (77%, frente al 40% de los países de ingreso alto).
- Los países de ingreso alto son los que cuentan con más protecciones contra la discriminación por motivos de género y discapacidad (86%, frente al 67% de los países de ingreso bajo), y por motivos de orientación sexual (62%,



## ¿Está aumentando el número de países que prohíben diferentes fuentes de discriminación laboral contra las mujeres?



### WORLD Policy Analysis Center

El Centro de Análisis de Políticas del Mundo (WORLD Policy Analysis Center) tiene como objetivo mejorar la cantidad y la calidad de datos comparativos a nivel mundial sobre políticas públicas que afectan a la salud, el desarrollo, el bienestar y la equidad humanos. Con estos datos, WORLD aporta información a los debates sobre políticas públicas, facilita el estudio comparativo de los avances, la viabilidad y la eficacia de estas políticas; y hace avanzar esfuerzos para responsabilizar a legisladores y formuladores de políticas de su toma de decisiones.

Sitio web:  
[worldpolicycenter.org](http://worldpolicycenter.org)

Correo electrónico:  
[world@ph.ucla.edu](mailto:world@ph.ucla.edu)

frente al 7% de los países de ingreso bajo) e identidad de género (36%, frente al 4% de los países de ingreso alto, estas protecciones existen en países de todas las regiones e ingresos.

Las protecciones en todos los ámbitos aumentan con el tiempo.

- Por ejemplo, la proporción de países que cubren la discriminación laboral por motivos de género y por motivos de discapacidad a la vez aumentó del 74% en 2016 al 80% en 2021.
- En el mismo periodo, las protecciones basadas en la identidad de género aumentaron del 12% al 17%.

## Materiales adicionales

### Mapas globales: Prohibición de discriminación múltiple

- [¿Existe al menos alguna prohibición de discriminación en el trabajo basada en la raza/etnia y el género?](#)
- [¿Existe al menos alguna prohibición de discriminación en el trabajo basada en la clase social y el género?](#)
- [¿Existe al menos alguna prohibición de discriminación en el trabajo basada en el estatus migratorio y el género?](#)
- [¿Existe al menos alguna prohibición de discriminación en el trabajo basada en la edad y el género?](#)

### Discriminación por motivos de edad

Para más información sobre el panorama legal contra la discriminación por motivos de edad en la contratación, el salario, la formación laboral, los ascensos/degradaciones, y el despido, consulte la siguiente ficha informativa:

- [“Discriminación laboral por razones de edad”](#)

### Discriminación interseccional y desigualdades laborales estructurales

Además de garantizar la prohibición legal de múltiples formas de discriminación, es fundamental reconocer que las mujeres de grupos marginados comúnmente se enfrentan a discriminación “interseccional” (barreras únicas, sesgos y desigualdades que enfrentan las mujeres de un grupo en particular que no enfrentan otras mujeres ni hombres del mismo grupo). También es fundamental abordar la discriminación estructural que deja a amplios sectores de mujeres trabajadoras, en particular las trabajadoras domésticas, al margen de las leyes laborales de aplicación general.

Para más información sobre estos temas, lea:

- [Capítulo 3](#) (en inglés) de *Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close—or Widen—Gender Gaps in Economies Worldwide* (Jody Heymann, Aleta Sprague, y Amy Raub; editorial University of California Press, 2023)

