

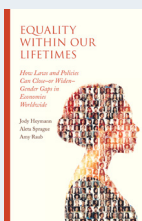
Concretar el potencial de las leyes de igualdad de género

Puntos clave

- En todo el mundo, los países han adoptado estrategias y mecanismos jurídicos diseñados para garantizar que los beneficios de las leyes contra la discriminación sean accesibles a todos los trabajadores.
- Las leyes que prevén la asistencia jurídica, las acciones legales colectivas y la resolución alternativa de conflictos pueden ayudar a garantizar que más personas tengan acceso a la justicia cuando se vulneran sus derechos.
- Por ejemplo, el 54% de los países tienen leyes que establecen organismos independientes que tramitan las reclamaciones por discriminación de género en el lugar de trabajo, por acoso sexual, y por represalias o incapacidad para disfrutar de una licencia parental retribuida.
- La legislación también puede ayudar a que los trabajadores denuncien la discriminación y el acoso sexual con menos miedo a represalias por parte de su empleador.
- Sin embargo, sólo el 46% de los países prohíbe la discriminación por razón de sexo en el trabajo y al mismo tiempo garantiza que los trabajadores que denuncian la discriminación están protegidos frente a cualquier acción adversa en forma de represalia; el 45% hace lo propio en los casos de acoso sexual.

Sobre *Equality within Our Lifetimes*

Para obtener más información, así como una lista completa de los estudios resumidos en este informe, consulte el [capítulo 5](#) 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.

Barreras en el acceso a la justicia

Más allá de proporcionar protecciones sustantivas contra la discriminación y el acoso, las leyes determinan a qué herramientas tienen acceso las personas cuando se infringen sus derechos en el trabajo; por ejemplo, si tienen acceso a un abogado, la posibilidad de presentar demandas colectivas, la opción de recurrir a mecanismos de justicia alternativos y una protección adecuada contra posibles represalias de su empleador.

Acceso a la asistencia jurídica

El acceso a la asistencia jurídica puede suponer una diferencia decisiva para las personas que tratan de hacer valer sus derechos. Sin embargo, muchos países no ofrecen asistencia jurídica en casos civiles; entre los que sí lo hacen, los detalles de la política pueden limitar la cobertura:

- En algunos países, como Australia, la prestación de asistencia jurídica queda a discreción del tribunal u otros organismos y puede depender de si el asunto se considera suficientemente “importante”.
- En otros países, como Irlanda, la asistencia jurídica gratuita se limita a asuntos “complejos”, lo que puede limitar el acceso a la justicia en casos jurídicamente sencillos pero difíciles de resolver sin un abogado.
- En países como Yibuti, Malasia, Zimbabue, Alemania, Islandia o Sudáfrica, la disponibilidad de asistencia jurídica se basa en si el litigio es “razonable” o tiene probabilidades de éxito.

Algunos países también limitan el acceso de las mujeres de grupos marginados a la asistencia jurídica, por ejemplo:

- Excluyendo a los inmigrantes indocumentados de la elegibilidad para el programa.
- Restringiendo la elegibilidad para el programa a los trabajadores más pobres, excluyendo a muchos con ingresos modestos que no pueden permitirse un abogado privado.
- No garantizando la asistencia jurídica gratuita como derecho.
- Financiando de manera inadecuada la asistencia jurídica, lo que hace que los clientes sean rechazados o reciban una representación de baja calidad porque la carga de trabajo de los abogados es insostenible.

Acciones judiciales colectivas

Una segunda forma en que los países pueden apoyar el acceso a la justicia es permitiendo las acciones legales colectivas, que pueden adoptar diversas formas, entre ellas:

- **Demanda colectiva:** Un pequeño grupo de demandantes representativos interpone una demanda en nombre de un gran grupo de personas en las mismas circunstancias, solicitando una sentencia y una resolución sobre daños y perjuicios que normalmente vinculará a todo el grupo; o bien un grupo de demandas individuales que buscan remedios basados en la misma conducta por el mismo demandado se unen.
- **Amparo colectivo:** Un grupo de personas acude a los tribunales para que se resuelva por la vía rápida una actuación que ha vulnerado sus derechos fundamentales.
- **Litigios de interés público (LIP):** Casos presentados por o en nombre de grandes grupos que abordan cuestiones de

interés público sustancial.

- **Actio popularis:** Un caso presentado en nombre de un grupo para promover un interés público, y que puede o no nombrar a partes específicas.
- **Litigio estratégico:** Los abogados presentan un caso en nombre de una persona o de un pequeño grupo de personas pretendiendo cambiar la ley de forma que afecte a una población mucho mayor.

Al aumentar la eficiencia judicial y permitir que más personas accedan al sistema judicial, las demandas colectivas han tenido un impacto demostrable en casos de discriminación y acoso

- En Argentina, una conductora de autobús interpuso con éxito un amparo colectivo contra la discriminación de género en las empresas de transporte.
- En India, un caso de LIP dio lugar a una sentencia histórica del Tribunal Supremo sobre violencia y acoso sexuales.
- En Suiza, el litigio estratégico logró mejoras salariales sustanciales para las enfermeras de todo el país.
- En EE.UU., los estudios han revelado que las demandas colectivas tienen muchas más probabilidades que otros casos de discriminación de dar lugar a soluciones sustantivas que requieran acciones específicas por parte de los empleadores.

Sin embargo, la disponibilidad de estos mecanismos varía según el país. Además, su eficacia depende de los requisitos y limitaciones que les imponga la ley de cada país, por ejemplo.

- Quién puede presentar legalmente una demanda en nombre de un grupo (o quién tiene “legitimación”).
- Qué tipos de reclamaciones se pueden presentar
- Qué tipos de indemnizaciones se ofrece a los participantes.
- En el caso de las demandas colectivas, la forma en que los miembros potenciales de la clase se enteran y se unen a la

demanda (o requisitos de “notificación”) y si la clase debe ser “certificada” antes de que el litigio pueda avanzar.

Resolución alternativa de litigios

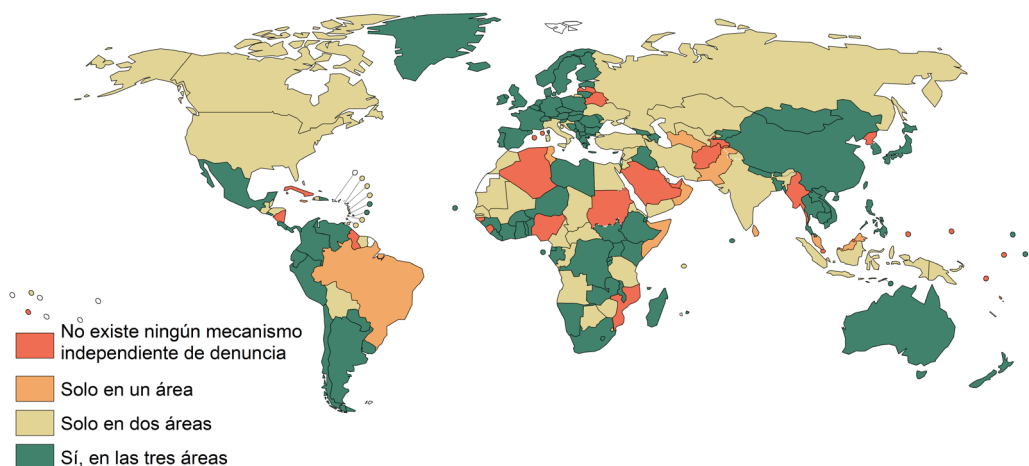
La resolución alternativa de litigios (RAL) puede resolver ciertas demandas individuales por discriminación en el lugar de trabajo a menor coste y en un plazo más breve que acudir a los tribunales. Entre las formas de RAL se incluyen:

- **Investigaciones independientes** de los litigios
- **Conciliación:** Procedimiento mediante el cual un tercero ayuda a las dos partes en litigio a comunicarse y evaluar el problema, pero no propone personalmente una solución
- **Mediación o asesoramiento**, que suele consistir en colaborar con una tercera persona que ha recibido formación para llegar a una solución
- **Audiencias administrativas**, en las que ambas partes pueden presentar sus pruebas para argumentar su caso
- **Arbitraje**, en el que las dos partes presentan sus reclamaciones ante un tercero capacitado para tomar una decisión jurídicamente vinculante, similar a la de un juez o un jurado en un juicio

Algunos países ofrecen opciones para recurrir a la RAL a bajo coste o gratuitamente a través de instituciones públicas como comisiones laborales, organismos de igualdad y comisiones de derechos humanos:

- El 54% de los países cuenta con organismos independientes que tramitan las reclamaciones laborales por discriminación de género, acoso sexual y represalias por imposibilidad de disfrutar de la licencia parental retribuida.
- El 32% de los países dispone de mecanismos de RAL sólo para algunas áreas, y el 14% de los países no dispone de ningún mecanismo independiente de reclamación para

¿Pueden los trabajadores acudir a la justicia para la discriminación de género a través de un organismo independiente?



Las tres áreas de discriminación de género examinadas son: (1) discriminación de género, (2) acoso sexual, (3) incapacidad de tomar licencia parental pagada a causa de la existencia de discriminación de género relacionada con la prestación de cuidados.

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



ninguna de estas áreas.

Los países varían en cuanto a si la legislación permite compensaciones monetarias y sanciones en casos de discriminación y acoso sexual llevados a cabo a través de la RAL.

- El 48% de los países cuenta con una legislación que garantiza que los trabajadores que recurren a la justicia a través de la RAL puedan recibir al menos algún tipo de compensación monetaria para las personas que fueron discriminadas. El 32% de los países hace lo propio para quienes sufrieron acoso sexual.
- En el 29% de los países, en los casos de discriminación por razón de sexo, y en el 21%, en los casos de acoso sexual, la legislación establece procesos de RAL, pero no permite explícitamente a los trabajadores reclamar una compensación económica o reincorporarse a su puesto de trabajo si han sido despedidos.
- La legislación sobre RAL del 49% de los países prevé multas, sanciones o medidas disciplinarias para los agresores en los casos de discriminación por razón de sexo. El 34% hace lo propio para casos de acoso sexual.

Aunque la RAL puede constituir una alternativa prometedora para los trabajadores que sufren discriminación, es importante señalar que su potencial depende de su eficacia, imparcialidad y de los recursos de que dispongan.

- Se ha comprobado que el arbitraje obligatorio favorece en gran medida a los empleadores y puede impedir que los empleados presenten quejas.
- La cuantía de las indemnizaciones disponibles a través de la RAL puede ser muy inferior a la disponible a través de un litigio, y algunos estudios han demostrado que las mujeres y los trabajadores pertenecientes a minorías reciben indemnizaciones especialmente bajas.

Evitar represalias

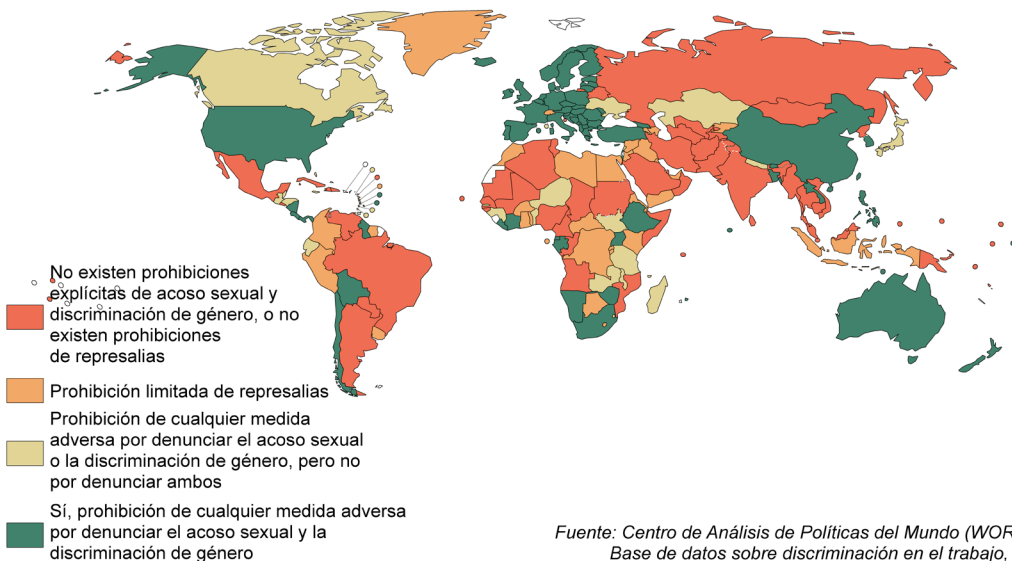
Más allá de que las mujeres puedan acceder a la justicia, la protección contra las represalias por presentar o apoyar una demanda es esencial para que las leyes contra la discriminación tengan los efectos previstos.

- El 28% de los países prohíbe la discriminación de género en el trabajo, pero no garantizan ninguna protección frente a represalias por denunciar casos de discriminación.
- El 20% de los países prohíbe el acoso sexual en el trabajo, pero no prohíben ninguna forma de represalia.

Incluso entre los países cuya legislación aborda las represalias en casos de discriminación por razón de género o acoso sexual, las disposiciones a menudo se quedan cortas.

- El 46% de los países prohíbe la discriminación por razón de sexo en el trabajo y garantiza que *los trabajadores que denuncien haber sido discriminados* estén protegidos frente a cualquier medida adversa de represalia; el 45% hace lo propio en los casos de acoso sexual.
- En el 20% de los países, las disposiciones legislativas sólo cubren a las personas que denuncian discriminación por razón de sexo. El 14% de los países sólo cubre a las personas que denuncian acoso sexual.
- El 14% de los países prohíbe sólo el despido como represalia después de que una persona denuncie discriminación por razón de sexo, dejando la puerta abierta a otras formas de represalia.
- El 44% de los países prohíbe al menos algún tipo de represalia contra *los trabajadores que participan en investigaciones* relacionadas con la discriminación por razón de sexo; el 39% hace lo propio en caso de acoso sexual. Los testigos desempeñan un importante papel a la hora de apoyar o desmentir las denuncias de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, por lo que estas protecciones adicionales son fundamentales.

¿Prohíben los países las represalias por denunciar el acoso sexual y la discriminación de género en el trabajo?



**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

Correo electrónico:
world@ph.ucla.edu

