

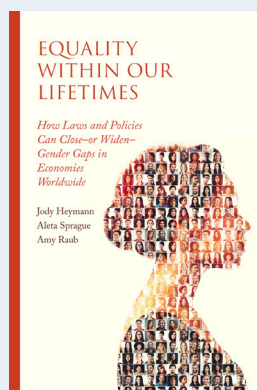
Discriminación laboral por razón de género y por prestación de cuidados a familiares

Puntos clave

- El 93% de los países prohíbe al menos alguna forma de discriminación laboral por razón de sexo/género.
- Sin embargo, muchos países carecen de protecciones en áreas clave: por ejemplo, sólo el 64% prohíbe la discriminación de género en ascensos o degradaciones, y sólo el 58% prohíbe la discriminación de género en la formación laboral.
- Hay muchos países que no protegen contra la discriminación por prestación de cuidados a familiares, lo cual afecta desproporcionadamente a las mujeres.
- Por ejemplo, sólo el 50% de los países prohíbe al menos una forma de discriminación laboral contra las mujeres con responsabilidades familiares.

Sobre *Equality within Our Lifetimes*

Para obtener más información, así como una lista completa de los estudios resumidos en este informe, consulte el [capítulo 2](#) 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.

Repercusiones de la discriminación por razón de sexo y por prestación de cuidados a familiares

A pesar de los ya existentes compromisos mundiales en favor de la igualdad de género en el trabajo, todavía existe una importante discriminación laboral de género en todos los sectores, países y contextos socioeconómicos.

- En un estudio de 2020 sobre graduadas de escuelas de negocios, con experiencia laboral en 84 países distintos, el 42% declaró haber sufrido discriminación de género o acoso sexual el año anterior.
- En un estudio de 2018 sobre trabajadoras agrícolas de 17 países, la mayoría de las encuestadas (desde el 52% en Estados Unidos hasta el 78% en India) coincidieron en que la discriminación era “generalizada” en la agricultura.

Además, la discriminación basada en la situación familiar sigue siendo habitual y se practica abiertamente, y aunque la discriminación por prestación de cuidados a familiares puede afectar a trabajadores de todos los sexos, tiene un impacto desproporcionado sobre las mujeres debido a las normas y estereotipos subyacentes sobre el trabajo y el cuidado de familiares. Por ejemplo:

- En Túnez, un estudio sobre la industria del turismo reveló que el 58% de los empresarios tenían en cuenta el estado civil a la hora de evaluar a las candidatas, mientras que el 52% consideraba que el hecho de tener hijos pequeños era un factor importante.
- En Rusia, un estudio reveló que 7 de cada 10 directivos afirmaban que se negarían a contratar a una mujer con un hijo menor de 3 años.

Tanto la discriminación por razón de sexo como la discriminación por prestación de cuidados a familiares alimentan las disparidades en todos los aspectos del trabajo.

- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten en todos los países, desde una media de 43 puntos porcentuales en Pakistán y 40 puntos porcentuales en los Países Bajos, hasta 20 puntos porcentuales en México y 12 puntos porcentuales en Tanzania. Diversos estudios de investigación sugieren que la discriminación directa es responsable de gran parte de estas diferencias.
- La maternidad agranda aún más estas diferencias: un estudio de 21 países de ingreso bajo o medio detectó una “penalización salarial por maternidad” del 42%, lo que significa que las madres ganaban de media un 42% menos que las no madres.
- Las mujeres responsables de la prestación de cuidados a familiares también se enfrentan a un mayor riesgo de degradación laboral involuntaria. Al mismo tiempo, los hombres que asumen responsabilidades de prestación de cuidados, desafiando así las expectativas predominantes de género, son objeto de acoso en el trabajo.
- Los efectos acumulados de la discriminación en todas sus formas, desde la contratación a los ascensos, pasando por la

formación laboral, crean vacíos de liderazgo: a nivel global, las mujeres sólo representan el 31% de los altos directivos y el 7% de los directores generales de las compañías de la lista Fortune 500.

Eliminar la discriminación beneficiaría a los trabajadores, a las familias, a los lugares de trabajo y a la economía en su conjunto.

- Diversos trabajos de investigación han demostrado que tener unas estructuras de liderazgo más diversas contribuyen a una mayor innovación, a una resolución de problemas más creativa y a mayores beneficios empresariales.
- Según el Banco Mundial, igualar en todo el mundo los ingresos de hombres y mujeres a lo largo de sus respectivas vidas aumentaría la riqueza por persona en 23.620 dólares (más de 160 billones de dólares en total).

¿Sirven de algo las leyes contra la discriminación?

Estudios realizados en distintos países han demostrado la utilidad las protecciones legales contra la discriminación por razón de género en el trabajo.

- Un estudio de 141 países concluyó que las leyes que prohíben la discriminación de género en el empleo tienen un efecto positivo sobre la participación de las mujeres en la población activa en el sector formal.
- En el Reino Unido, un estudio estimó que la adopción de la ley de igualdad salarial de 1970 y la ley contra la discriminación por razón de sexo de 1975 impulsó un

aumento del 19% de los ingresos de las mujeres en relación con los de los hombres.

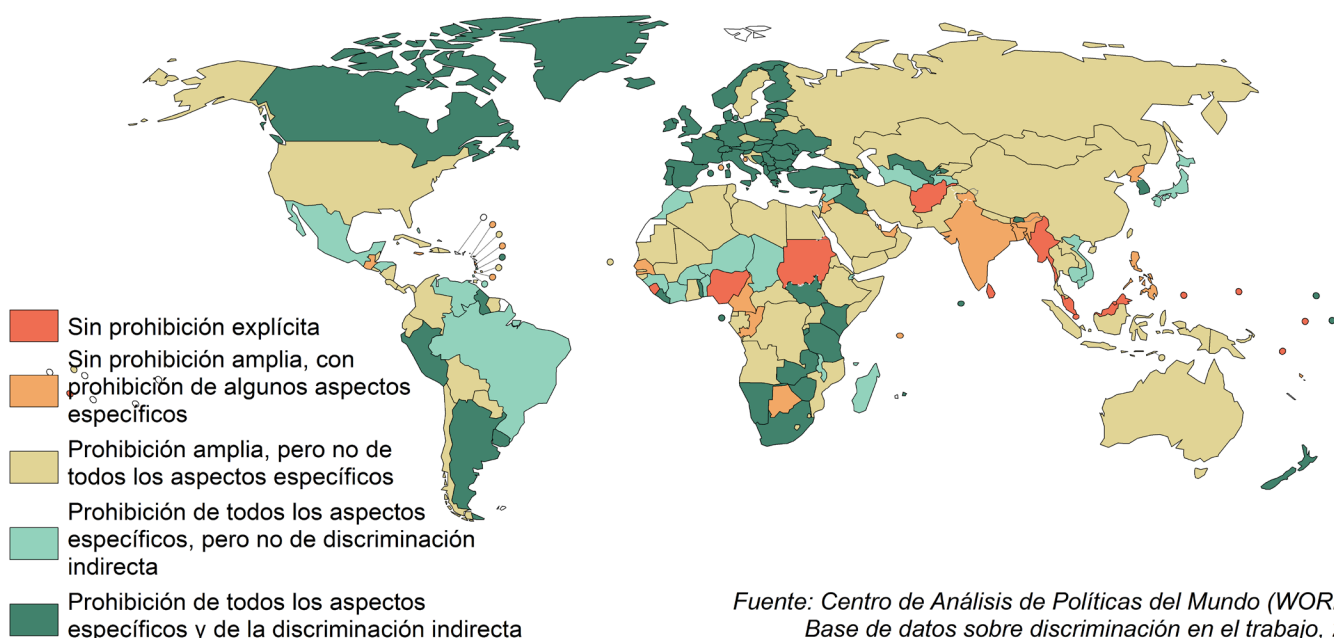
Otros estudios también han demostrado los efectos de las protecciones contra la discriminación laboral basada en el estado civil, el embarazo y la situación familiar.

- En la República Checa, una ley de 2009 que prohibió la discriminación laboral por embarazo, maternidad y paternidad redujo significativamente la brecha salarial por maternidad.
- En EE.UU., la ley contra la discriminación por razón de embarazo de 1978 contribuyó a incrementar la participación laboral de las mujeres embarazadas en 8 puntos porcentuales, la de las madres de bebés en 3 puntos porcentuales y la de las madres de niños más mayores en 2 puntos porcentuales.

Del mismo modo, la jurisprudencia en diferentes países del mundo ha demostrado las repercusiones de prohibir la discriminación laboral por razón de sexo y por prestación de cuidados a familiares.

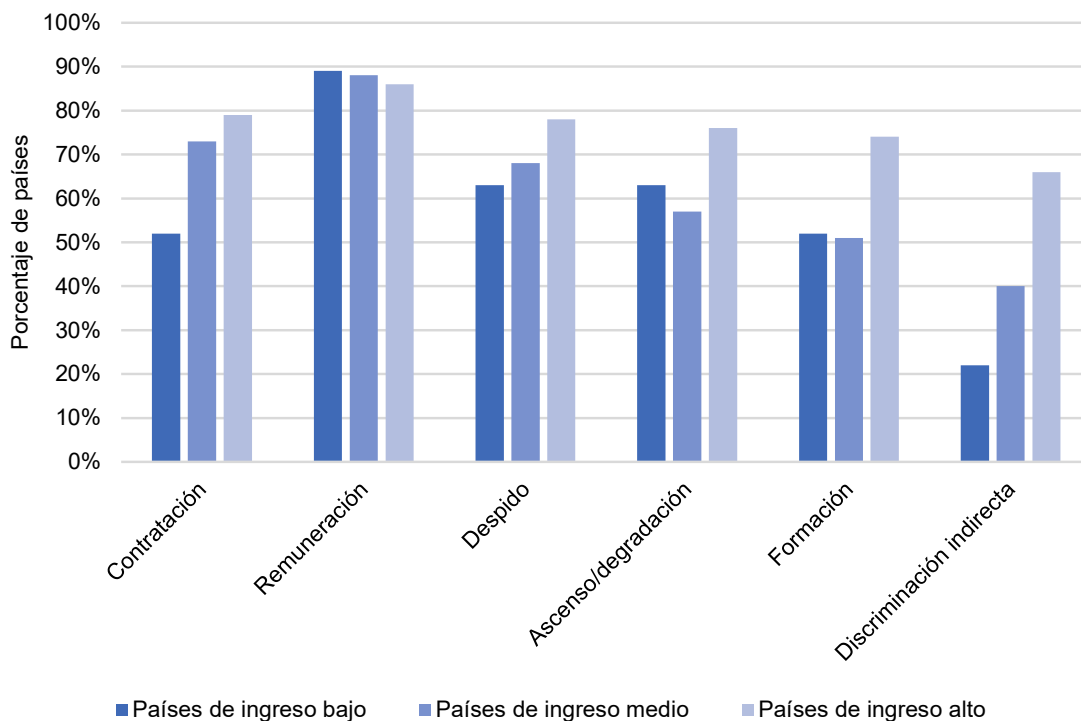
- En China, las mujeres impugnaron con éxito los anuncios de empleo que excluían las solicitudes de mujeres, basándose en la prohibición del código laboral de discriminar a los solicitantes de empleo por razón de sexo.
- En Lesoto, el Tribunal Laboral ordenó a un banco de inversiones que volviera a contratar y pagara daños y perjuicios a una mujer que fue despedida cuando se quedó embarazada, citando la prohibición del código laboral de despedir a empleados por motivos de embarazo.
- En Nueva Zelanda, el Tribunal de Trabajo citó la ley

¿Prohíben los países de forma exhaustiva la discriminación laboral 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 de género en todos los aspectos laborales?



neozelandesa de igualdad salarial para reconocer la infravaloración histórica de las contribuciones de las cuidadoras, una decisión que en última instancia aumentó el salario de 55.000 personas, en su mayoría mujeres.

Por último, la protección contra la discriminación indirecta puede ayudar a contrarrestar prácticas y políticas que no están basadas explícitamente en diferencias de género pero que afectan a las mujeres de manera desproporcionada.

- Por ejemplo, las leyes que prohíben la discriminación indirecta son una herramienta útil para desafiar que ciertos trabajos exijan requisitos físicos innecesarios, tales como tener una altura mínima, que excluyen a más mujeres que a hombres.
- Aun así, el que haya una prohibición explícita de discriminación por prestación de cuidados también es importante, tanto para crear normas sociales como para asegurarse de que estas leyes protegen contra la discriminación a todos los prestadores de cuidados, sin que importe su género.

¿Cuán comunes son las leyes contra la discriminación a nivel global?

A fecha de enero de 2021, casi todos los países—un 93%—prohíben al menos alguna forma de discriminación laboral por razón de sexo y/o género. Sin embargo, son muchos menos los países que prohíben esta discriminación en todas las fases del empleo.

- El 88% prohíbe la discriminación salarial de género, incluyendo un 58% que ofrece la garantía superior de

igual salario por trabajo de igual valor.

- El 72% prohíbe la discriminación de género en la contratación, el 70% prohíbe la discriminación de género en el despido.
- Hay menos países con protecciones relativas a la progresión en el trabajo: sólo el 64% prohíbe la discriminación de género en ascensos y degradaciones, y sólo el 58% hace lo propio en relación a la formación laboral.
- En su conjunto, sólo el 47% de los países cubre de forma exhaustiva las cinco etapas de la vida laboral (contratación, remuneración, despido, ascenso/degradación y formación).
- El 45% de los países prohíbe la discriminación indirecta

Sin embargo, hay menos países que hayan tomado medidas para abordar la discriminación por prestación de cuidados, en comparación con la discriminación por razón de género.

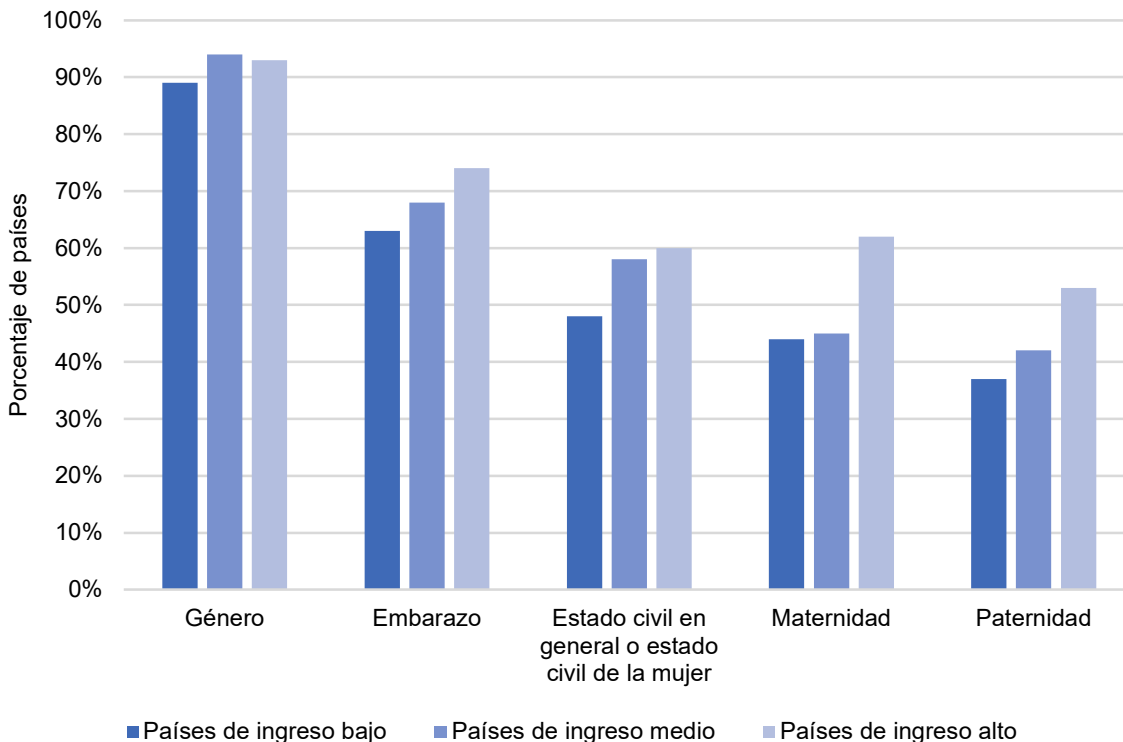
- El 58% de los países prohíbe al menos alguna forma de discriminación laboral basada en el estado civil o, específicamente, en el estado civil de la mujer.
- La mitad de los países prohíbe al menos algún aspecto de la discriminación laboral contra las mujeres con responsabilidades familiares.
- En el 6% de los países la legislación refuerza los estereotipos de género en torno a la prestación de cuidados, protegiendo a las mujeres, pero no a los hombres, de la discriminación por prestación de



cuidados.

- Los países, sea cual sea su nivel de ingreso, pueden permitirse adoptar protecciones exhaustivas contra la discriminación en el empleo. Sin embargo, las protecciones suelen diferir sustancialmente según la renta de cada país.
- Aunque tener algún tipo de protección contra la discriminación de género es bastante común independientemente del nivel de ingreso, los países de renta alta suelen ser más propensos a abordar aspectos laborales específicos.
 - Por ejemplo, el 79% de los países de ingreso alto prohíbe la discriminación en la contratación, frente al 52% de los países de renta baja.
- Tanto en contextos de ingreso bajo como en contexto de ingreso alto, la igualdad salarial es el aspecto de la igualdad laboral de género que se aborda con más frecuencia.
- Las prohibiciones de discriminación contra las mujeres con responsabilidades familiares son más comunes en los países de ingreso alto (62%) que en los de ingreso medio o bajo (45% y 44%, respectivamente).
- Las prohibiciones de discriminación que abarcan también a los hombres con responsabilidades familiares son menos comunes en todos los grupos de ingresos, pero siguen siendo más elevadas en los países de ingreso alto (53%) en comparación con los países de ingreso medio o bajo (42% y 37%, respectivamente).

¿Prohíben los países al menos algún aspecto de la discriminación laboral por prestación de cuidados?



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

