

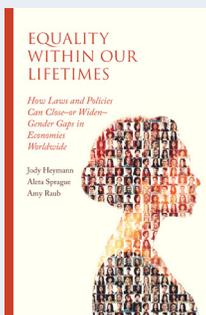
# Prevención de la discriminación de género y el acoso sexual en el trabajo

## Puntos clave

- Las leyes nacionales pueden incentivar a los empleadores a que sean proactivos: el 25% de los países les exige que tomen medidas preventivas contra la discriminación por razón de sexo, mientras que el 40% requiere lo propio para prevenir el acoso sexual.
- Sin embargo, excepciones en la ley a menudo socavan estas protecciones: las leyes antidiscriminatorias del 12% y el 3% de los países eximen a los empleadores religiosos y a las organizaciones sin ánimo de lucro, respectivamente.
- Instituciones independientes, como las comisiones laborales, están en una posición privilegiada para detectar las lagunas legislativas que dejan a los trabajadores expuestos a la discriminación y el acoso. El 44% de los países encarga a estos organismos independientes que propongan nuevas leyes o políticas para promover la igualdad de género en el trabajo.
- Mientras tanto, las leyes del 43% de los países exigen a las instituciones independientes que sensibilicen sobre la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo y sobre cómo prevenirlos.

## 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 Raab; 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.

*Este informe examina en qué medida las leyes de cada país abordan la prevención de la discriminación y el acoso sexual antes de que se produzcan, lo que puede marcar una gran diferencia para la igualdad de género en el trabajo.*

## Exigencias legales de medidas preventivas por parte de los empleadores

Con diversos grados de especificidad, las leyes de algunos países señalan la responsabilidad de los empleadores de tomar medidas para prevenir la discriminación de género y el acoso sexual.

- El 25% de los países exige a los empleadores que tomen medidas para prevenir la discriminación de género en el lugar de trabajo.
  - En el 5% de los países, se trata de un requisito general; la legislación no especifica las medidas concretas que deben tomar los empleadores.
  - En el 20% de los países, la legislación establece medidas específicas para prevenir la discriminación.
- El 40% de los países exige a los empleadores que tomen medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.
  - En el 12% de los países, se trata de un requisito general; la legislación no especifica las medidas concretas que deben tomar los empresarios.
  - En el 28% de los países, la legislación establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual.

Las leyes también pueden incentivar la adopción de medidas preventivas que responsabilizan legalmente a los empleadores del acoso sexual cometido por sus empleados en el trabajo.

- El 36% de los países cuenta con este tipo de disposiciones legales, pero la cobertura varía según el ingreso de los países:
  - Casi la mitad de los países de ingreso alto responsabilizan explícitamente a los empleadores del acoso sexual cometido en el trabajo, frente a sólo el 4% de los países de ingreso bajo.
- La jurisprudencia demuestra que este tipo de requisitos es importante para responsabilizar a los empleadores:
  - En Costa Rica, los Tribunales del Trabajo citaron disposiciones del Código de trabajo que exigían medidas preventivas a la hora de considerar responsable a un empresario por acoso sexual en el lugar de trabajo.
  - En Australia, el Tribunal Industrial dictaminó que los empresarios tienen la responsabilidad de comunicar las políticas de acoso sexual de forma clara y exhaustiva a los empleados.

## ¿Incluye la ley a todos los empleadores privados?

Incluso cuando los países exigen a los empleadores que tomen medidas proactivas para la prevención, las excepciones incluidas en la ley pueden dejar sin cobertura a determinados

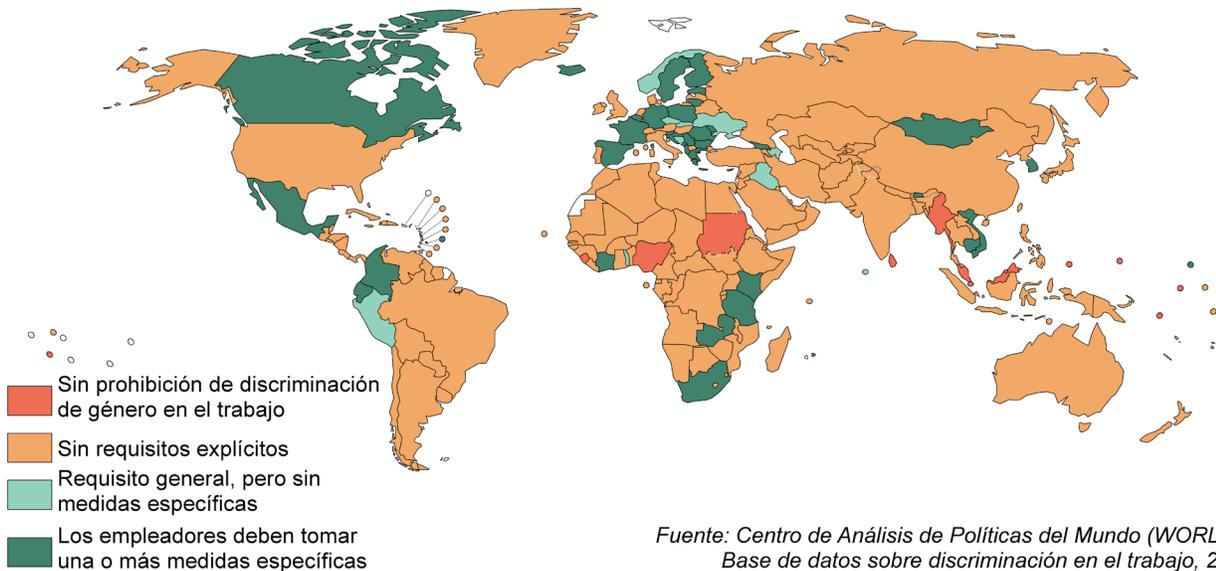


trabajadores.

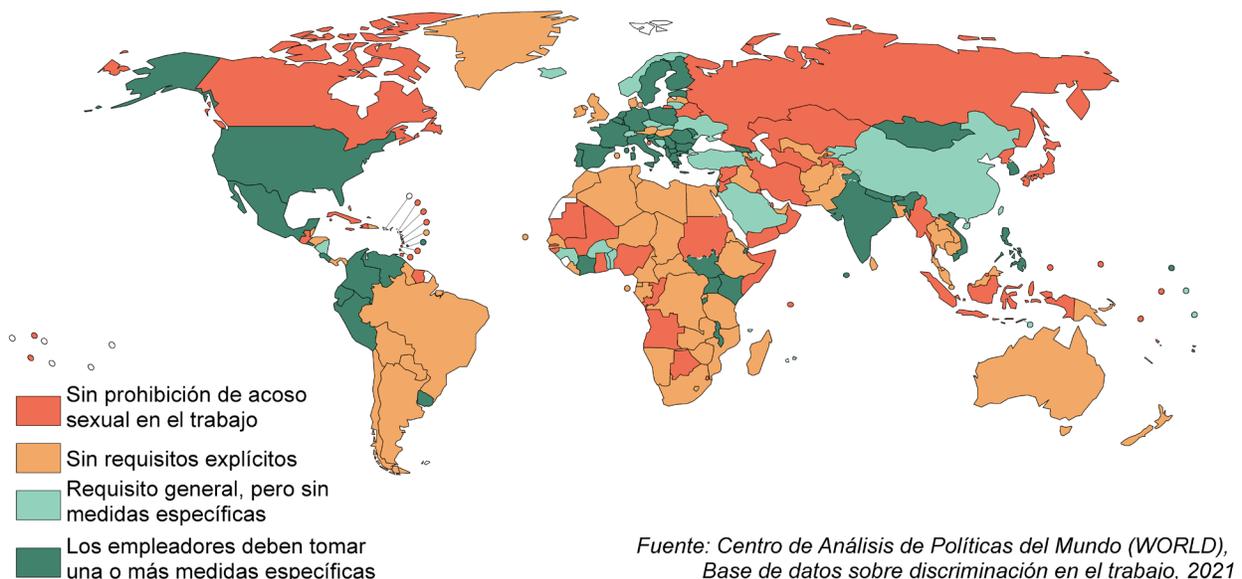
- En el 12% de los países, las leyes contra la discriminación incluyen excepciones para los empleadores religiosos.
- En el 3% de los países, las leyes contra la discriminación incluyen excepciones para las organizaciones sin ánimo de lucro.

Estas excepciones son importantes: en distintos países se han documentado casos de organizaciones religiosas que rechazan contrataciones por motivos de sexo, orientación sexual, raza u otras características. En EE.UU., por ejemplo, los tribunales han dictaminado que las escuelas religiosas pueden discriminar legalmente contra las empleadas solteras que se quedan embarazadas, sentando precedentes que han contribuido a la erosión de protecciones incluso para las trabajadoras que sí están cubiertas por la legislación.

## ¿Deben los empleadores tomar medidas para prevenir la discriminación de género en el trabajo?



## ¿Deben los empleadores tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo?



## El papel de las comisiones del trabajo, las comisiones de derechos humanos, y otras instituciones independientes

Estas instituciones independientes pueden concienciar sobre la discriminación y el acoso en el trabajo, y sobre cómo prevenirlos a través de labores de educación y sensibilización.

- Estos esfuerzos pueden tener como objetivo llegar al público en general o consistir en enfoques específicos (incluida la identificación de mejores prácticas para los empleadores y la prestación de apoyo jurídico a las personas cuyos derechos han sido violados).
- El 43% de los países exige legalmente que una institución independiente asuma estas funciones.
- Otro 20% de los países encarga a instituciones independientes al menos algún aspecto de estas funciones, o la promoción de los derechos laborales o los derechos humanos en un sentido más amplio.

Las instituciones independientes están en una posición inigualable para detectar lagunas en la legislación vigente, y pueden contribuir a hacer realidad la igualdad de derechos en el trabajo mediante cambios sistémicos.

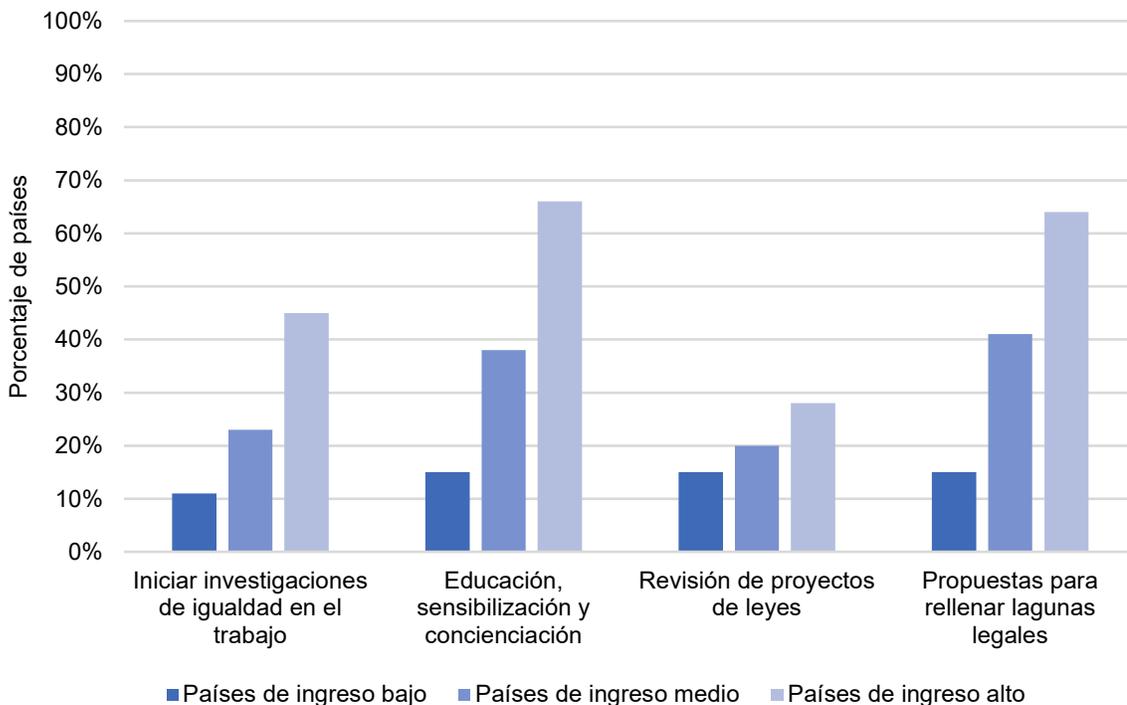
- El 44% de los países responsabiliza a instituciones independientes de proponer nuevas leyes, políticas o reglamentos para promover la igualdad de género en el trabajo.
- Otro 12% de los países encarga a instituciones independientes que evalúen la formulación de políticas en un ámbito que puede estar relacionado con la igualdad de género en el lugar de trabajo, como los derechos laborales en un sentido más amplio o los derechos humanos en general.
- El 22% de los países responsabiliza a estos organismos de la revisión de las proposiciones de ley o de políticas por el impacto que pudieran tener en la igualdad de género en el trabajo.

### Materiales adicionales

Para más información sobre cómo empleadores, sindicatos, inspectorías y comisiones de derechos pueden apoyar la prevención de la discriminación de género y el acoso sexual en el trabajo, consulte:

- [Capítulo 5](#) del libro 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 UC Press, 2023)

## ¿Qué responsabilidades tienen las instituciones independientes para prevenir 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](http://worldpolicycenter.org)

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

