

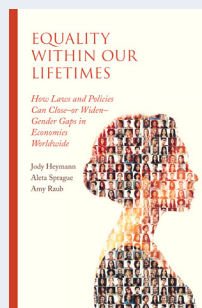
Protecciones contra el acoso sexual en el trabajo

Puntos clave

- 1 de cada 4 países carece de prohibiciones explícitas del acoso sexual en el trabajo.
- Mientras tanto, el 63% de los países no aborda al menos uno de los siguientes tipos de acoso: acoso por razón de sexo, acoso *quid pro quo*, o creación de un entorno laboral hostil.
- El 80% de los países aún no ha prohibido el acoso sexual entre personas del mismo sexo o el acoso sexual basado en la orientación sexual, mientras que el 88% de los países carece de prohibiciones explícitas del acoso sexual basado en la identidad de género.
- A pesar de persistentes lagunas en la cobertura legal, la protección viene aumentando a medida que crece la concienciación sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por ejemplo, entre 2016 y 2021, 11 países que no lo prohibían adoptaron nuevas leyes que prohíben explícitamente el acoso sexual contra los trabajadores de ambos sexos.

Sobre *Equality within Our Lifetimes*

Para obtener más información, así como una lista completa de los estudios resumidos en este informe, consulte el [capítulo 4](#) 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.

Este informe examina la prevalencia mundial de leyes que prohíben el acoso sexual en el trabajo, así como los detalles clave de estas leyes que determinan su alcance e impacto.

Prevalencia del acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual es generalizado y afecta a todos los países, sectores y etapas profesionales.

- Una encuesta realizada a 7.000 abogados de 135 países reveló que 1 de cada 3 mujeres había sufrido acoso sexual en el trabajo.
- Un estudio realizado en 38 países desveló que el 33% de las parlamentarias entrevistadas habían sufrido acoso en el lugar de trabajo; el 22%, violencia sexual.
- Una encuesta realizada a trabajadoras domésticas en Brasil reveló que el 26% había sufrido acoso sexual el año anterior. Asimismo, una encuesta realizada en la India reveló que más del 29% de las trabajadoras domésticas habían sufrido acoso sexual.

Las funciones discriminatorias del acoso sexual son especialmente evidentes cuando se observan los elevados niveles de acoso que sufren las mujeres en campos laborales dominados por los hombres.

- En Estados Unidos, únicamente entre abril de 2014 y septiembre de 2016, casi 8.000 mujeres abandonaron las fuerzas armadas por acoso sexual, y otras 2.000 renunciaron tras una agresión sexual.
- En Calcuta (India), el 74% de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción declaran haber sufrido acoso sexual en el trabajo, e incluso haber sido “ofrecidas” a contratistas a cambio de trabajo.
- En las minas de platino de Sudáfrica, las mujeres denuncian agresiones sexuales periódicas por parte de sus compañeros de trabajo y amenazas de más violencia para “recordarles” que son mujeres.

El acoso sexual puede adoptar diversas formas:

- *Quid pro quo*, cuando el empleo o los ascensos están condicionados a actos sexuales.
- Ambiente de trabajo hostil, en el que una conducta ofensiva continuada en el lugar de trabajo afecta negativamente a los empleados.
- Acoso por razón de sexo, que puede consistir en acoso o denigración graves que no son necesariamente de naturaleza sexual, sino que se dirigen a los trabajadores por razón de su sexo.

Repercusiones del acoso sexual en el trabajo

Existen resultados de investigación que demuestran las consecuencias del acoso sexual para la vida laboral y el bienestar general de las mujeres.

Menor acceso a oportunidades de ascenso, formación y promoción

- El acoso sexual obstaculiza con frecuencia el acceso de los trabajadores a las oportunidades de ascenso, incluyendo a



través de represalias contra quienes lo denuncian.

- Por ejemplo, la Comisión Australiana de Derechos Humanos descubrió que al 11% de los trabajadores que presentaron una denuncia formal por acoso sexual se les negó el acceso a una formación o ascenso, mientras que el 6% fue degradado.

Pérdida del empleo

- Las experiencias de acoso sexual están asociadas a tasas notablemente más elevadas de pérdida de empleo, incluidos casos de despido después de que los trabajadores denuncien el acoso o rechacen las insinuaciones de los supervisores.
- Por ejemplo, un estudio realizado en una ciudad estadounidense reveló que las mujeres que habían sufrido acoso sexual tenían 6,5 veces más probabilidades de cambiar de trabajo que las que no lo habían sufrido.
- En Brasil, Argentina y Chile, un estudio reveló que las mujeres que habían sufrido acoso sexual no sólo tenían más probabilidades de pedir una baja laboral, sino que también tenían 1,6 veces más probabilidades que las mujeres que no habían sufrido acoso de comunicar su intención de dejar el trabajo definitivamente.

Salarios más bajos a largo plazo y consecuencias para la trayectoria profesional

- Las mujeres que dejan un trabajo por culpa del acoso pueden tener dificultades para encontrar un nuevo empleo o un empleo con un salario equivalente, sobre todo si buscan trabajo sin tener referencias o buenas relaciones con su anterior empleador.
- Las experiencias u observaciones de acoso sexual también pueden disuadir a las mujeres de ejercer la profesión de su elección, incluso si eso significa conformarse con un puesto o un sector menos deseables.

Salud mental y física

- Hay estudios que demuestran que las mujeres que han sufrido acoso sexual padecen una mayor incidencia de depresión, ansiedad y trastorno de estrés postraumático.
- Muchas mujeres que han sufrido acoso sexual en el trabajo declaran dolores de cabeza, insomnio, náuseas, pérdida de peso y otros signos físicos de estrés; un estudio descubrió que el acoso sexual, incluso leve, incrementaba la actividad cardiovascular de la víctima.

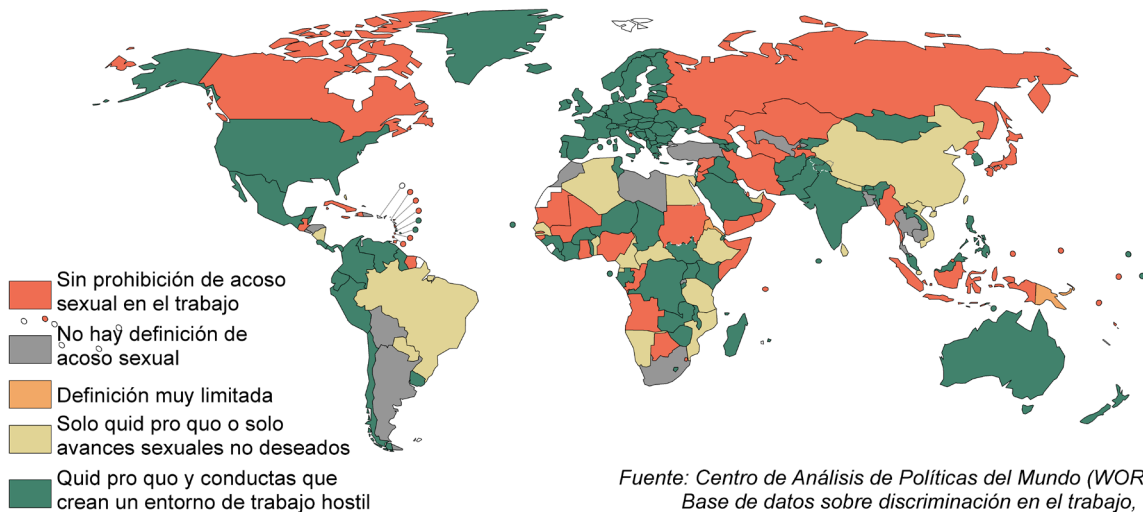
Vulnerabilidad agravada de las mujeres de grupos marginados

- Con menos recursos económicos, los trabajadores con salarios bajos se enfrentan a mayores riesgos si pierden el trabajo o los ingresos.
- Las trabajadoras agrícolas y las mujeres cuyo trabajo se desarrolla en entornos no públicos, como hogares o habitaciones de hotel, a menudo se enfrentan a mayores riesgos de explotación y a menos vías de recurso a través de la legislación laboral.
- Los trabajadores inmigrantes no suelen tener derecho a los programas de seguridad social garantizados a los ciudadanos, y se enfrentan a importantes riesgos de deportación si abandonan o son despedidos de un trabajo.

Consecuencias para los lugares de trabajo y la economía en general

- El acoso sexual contribuye a crear lugares de trabajo tóxicos, dañando la moral y reduciendo la productividad tanto de los trabajadores directamente afectados como de los testigos de acoso.
- Por ejemplo, un análisis estimó que, en 2018, el acoso sexual fue responsable de 2.600 millones de dólares australianos en pérdidas de productividad en Australia, a pesar de que la fuerza laboral del país es de solo 13

¿Qué comportamientos de índole sexual cumplen con la definición legal de acoso sexual en el trabajo?



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

millones de personas, y de otros 900 millones de dólares australianos en otros costos financieros.

¿Sirven para algo las prohibiciones de acoso sexual?

La jurisprudencia demuestra que las leyes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo han tenido repercusiones en países de todo el mundo.

- En Corea del Sur, un grupo de trabajadoras de hotel ganó un juicio histórico por acoso sexual que afirmaba la responsabilidad legal de los empresarios en la prevención del acoso.
- En Estados Unidos, 15 mineras iniciaron y ganaron la primera demanda colectiva por acoso sexual del país, poniendo de relieve el potencial de la ley para hacer frente al acoso contra las mujeres en ámbitos dominados por los hombres.
- En Francia, el Tribunal Laboral falló a favor de unas mujeres inmigrantes que sufrieron acoso durante su empleo como limpiadoras, lo que demuestra que las leyes sobre acoso sexual pueden ayudar a trabajadoras vulnerables.

La jurisprudencia también ha demostrado que la adopción de leyes sobre acoso sexual más exhaustivas y específicas—en lugar de basarse en prohibiciones generales de la discriminación por razón de sexo en el trabajo—puede marcar la diferencia.

Abordar el acoso sexual en la legislación de cada país: ¿Cuál es la situación en el mundo?

¿Está prohibido el acoso sexual en el trabajo?

Aunque la mayoría de los países, en todas las regiones del mundo, han adoptado leyes que prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo, decenas de millones de mujeres todavía carecen de esta protección.

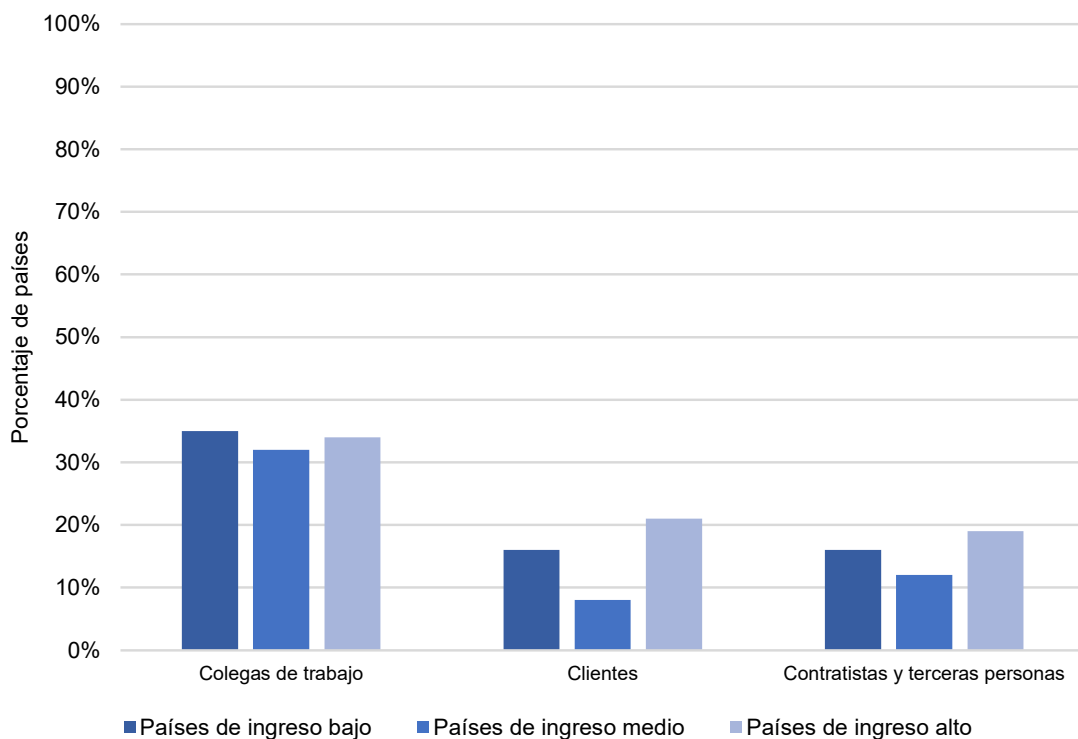
- Más de 1 de cada 4 países carece de leyes que prohíben específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

¿Qué posibles autores están cubiertos por la legislación?

Garantizar la seguridad y la igualdad de derechos en el lugar de trabajo exige cubrir el acoso sexual no sólo por parte de los jefes, sino también por parte de los compañeros de trabajo, clientes y terceras personas.

- Sólo un tercio de los países prohíbe el acoso sexual por parte de compañeros de trabajo, ya sea prohibiéndolo explícitamente (29%) o utilizando un lenguaje que se aplicaría ampliamente a cualquier persona en el lugar de trabajo (4%).
- Sólo el 13% de los países prohíbe explícitamente el acoso sexual por parte de los clientes o de cualquier otra persona en el lugar de trabajo.
- El 15% de los países incluye explícitamente a los contratistas o a terceras personas en la prohibición, o bien prohíben ampliamente el acoso sexual por parte de cualquier persona en el lugar de trabajo.

¿Prohíben los países el acoso sexual en el seno de diferentes relaciones laborales?



¿Cuál es la definición de acoso sexual?

Es esencial que las leyes prohíban claramente los tres aspectos del acoso sexual: acoso por razón de sexo, *quid pro quo* y entorno laboral hostil.

- Este enfoque integral sólo se encuentra en el 37% de los países.
- En casi un tercio de los países, el acoso basado en comportamientos de naturaleza sexual está prohibido, pero no así el acoso basado en el sexo.
- En el 20% de los países, el acoso sexual no está definido, sólo cubre el *quid pro quo* o está definido de forma muy estrecha.

Hay pocos países en los que la legislación reconozca que el acoso sexual puede producirse fuera del lugar de trabajo, por ejemplo durante los desplazamientos al lugar de trabajo, en reuniones fuera de las instalaciones o a través de comunicaciones electrónicas.

- Sólo un 10% de los países prohíbe explícitamente el acoso sexual que se produce fuera del lugar de trabajo.
- En el 14% de los países, las prohibiciones del acoso sexual se limitan explícitamente al lugar de trabajo.

¿Están protegidos los trabajadores independientemente de su cargo u ocupación?

Es fundamental que las leyes prohíban el acoso sexual contra las personas independientemente de su puesto en el trabajo.

- Sólo el 20% de los países extiende explícitamente las prohibiciones del acoso sexual para que incluyan a becarios, personas en formación y aprendices.
- Sólo el 27% de los países prohíbe explícitamente el acoso sexual contra los solicitantes de empleo.
- Algunos países han tomado medidas para proteger afirmativamente también a las mujeres en puestos de liderazgo; por ejemplo, la ley laboral de Bangladesh protege a “cualquier trabajadora que esté empleada en cualquier función del establecimiento, independientemente de su rango o estatus”. Sin embargo, el lenguaje de muchos países deja desprotegidas a las mujeres en puestos de liderazgo.

Asimismo, para ser exhaustivas, las leyes deben cubrir a las mujeres en ocupaciones informales y vulnerables; las trabajadoras domésticas, en particular, suelen quedar excluidas de las protecciones contra el acoso sexual que se extienden a otros trabajadores:

- Algunos países han aprobado leyes que garantizan específicamente que las leyes sobre acoso sexual cubran a los trabajadores domésticos; la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar de Perú es un ejemplo.
- Además, algunos países han promulgado leyes que prohíben el acoso sexual en la compra o suministro de bienes y servicios, así como el acoso por parte de funcionarios públicos, lo que puede ser especialmente importante para los trabajadores informales que venden productos en mercados y otros lugares públicos.

¿Están cubiertos los trabajadores independientemente de su sexo, orientación sexual, o identidad de género?

Aunque los datos mundiales muestran que las mujeres tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual en el trabajo, los trabajadores de todos los sexos pueden ser objeto de acoso, y los trabajadores LGBT+ experimentan altos índices de acoso.

- Hay encuestas mundiales que demuestran que los hombres también sufren acoso sexual en el trabajo, aunque con menor frecuencia. No obstante, en 8 países, las leyes que prohíben el acoso sexual en el trabajo podrían aplicarse únicamente a las mujeres.
- El 20% de los países prohíbe explícitamente el acoso sexual entre personas del mismo sexo o el acoso sexual basado en la orientación sexual, y el 12% prohíbe explícitamente el acoso sexual basado en la identidad de género.

Tendencias entre grupos de ingreso y a largo del tiempo

Las prohibiciones de acoso sexual suelen diferir sustancialmente según los niveles de renta de los distintos países.

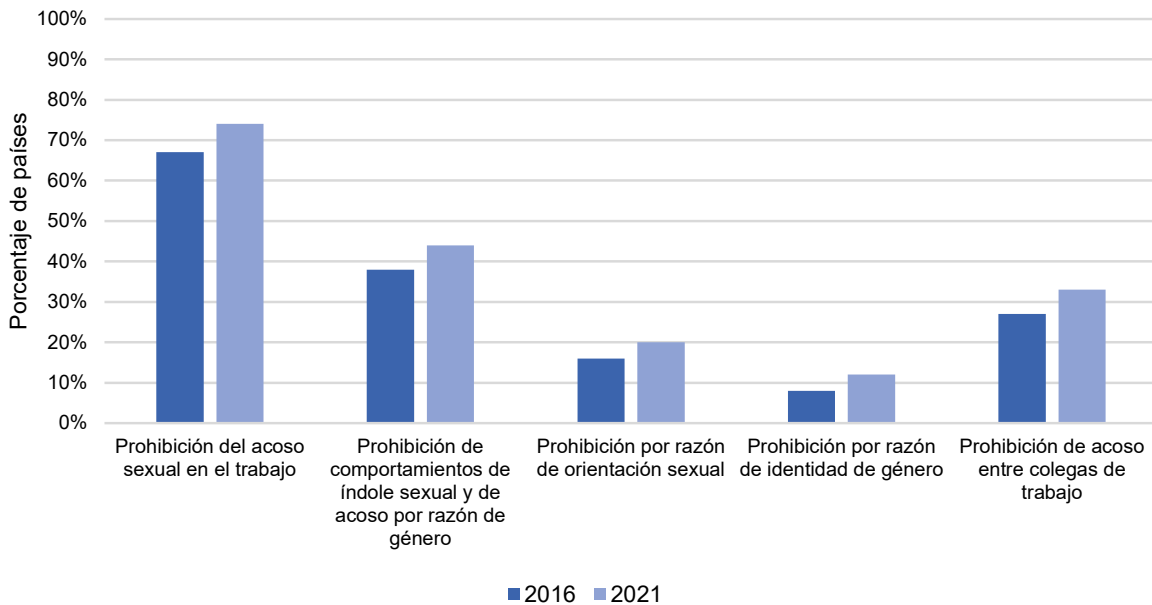
- El 78% de los países de ingreso alto, el 74% de los de ingreso medio y el 69% de los de ingreso bajo prohíben específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Mientras que casi dos tercios de los países de ingreso alto incluyen explícitamente los tres aspectos del acoso sexual (acoso por razón de sexo, *quid pro quo* y entorno laboral hostil), sólo el 30% de los países de ingreso medio y el 12% de los países de ingreso bajo hacen lo propio.
- Las protecciones contra el acoso sexual entre personas del mismo sexo, el acoso sexual basado en la orientación sexual y el acoso sexual basado en la identidad de género son actualmente mucho más comunes en los países de ingreso alto.

En los 5 años transcurridos entre 2016 y 2021, una mayor concienciación gracias a campañas como #MeToo ha ayudado a impulsar la adopción de nuevas leyes y los esfuerzos para rellenar lagunas legales.

- Durante este periodo de tiempo, 11 países adoptaron nuevas leyes que prohíben explícitamente el acoso sexual en el trabajo para los trabajadores independientemente de su sexo.
- 2 países que antes sólo prohibían el acoso sexual a las mujeres aprobaron nueva legislación neutra en materia de género.
- 8 países han promulgado o enmendado legislación para prohibir específicamente el acoso sexual basado en la orientación sexual, al igual que 9 países en el caso de la identidad de género.
- Las protecciones contra el acoso por razón de sexo y por comportamiento de naturaleza sexual también aumentaron durante este periodo, al igual que las prohibiciones de acoso por parte de colegas y otras personas en el trabajo.



¿Han fortalecido los países sus leyes contra el acoso sexual en el trabajo?



Esta figura describe la cobertura de las leyes contra el acoso sexual a mujeres en el trabajo. Como se señala en el texto, las leyes contra el acoso sexual deberían incluir a todos los géneros. En la gran mayoría de los países, la ley usa terminología neutra o incluye múltiples géneros. Sin embargo, en algunos países la legislación prohíbe solo el acoso de mujeres, pero no de hombres, o la prohibición forma parte de una ley o de una parte de una ley que incumben específicamente a 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

Correo electrónico:
world@ph.ucla.edu

