



# IGUALDAD

## PARA

## TODOS Y TODAS

- ◊ Responsabilidad del empleador
- Responsabilidad del empleado

### Discriminación de género ◊ ○

Tratar a un empleado o empleada de manera diferente, basándose en su género.

**Ejemplo:** un director o directora se niega a responder a los correos electrónicos de los empleados o empleadas de un determinado género.

### TESTIGO INACTIVO ○

- No denunciar o intervenir cuando se ha observado algún tipo de discriminación
  - Aunque no es ilegal, existen riesgos, como una eventual pérdida de empleo.
  - Un encargado o encargada que no denuncie el acoso sexual genera un compromiso para la empresa.

### PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN DISCRIMINATORIAS ◊

- Discriminación durante el proceso de contratación, basándose en el género de la persona candidata o candidato
  - **Ejemplo:** un director o directora utiliza en la descripción del puesto un lenguaje no relacionado con las funciones o evaluaciones del trabajo, para filtrar y eliminar a las candidatas femeninas de forma desproporcionada.
  - **Ejemplo:** un entrevistador o entrevistadora muestra un sesgo inconsciente contra las mujeres con niños pequeños.

### DISCRIMINACIÓN SALARIAL ◊

- Pagar a los empleados o empleadas de manera diferente, dependiendo de su género
  - Las empresas deben evaluar de manera proactiva su igualdad salarial, utilizando un sólido enfoque estadístico para comparar el salario en trabajos similares y tomar medidas de apoyo cuando sea necesario.

### DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO ◊

- Discriminación en la contratación o la situación laboral basándose en el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas
  - **Ejemplo:** una empleada embarazada no tendrá la oportunidad de trabajar en un proyecto del cliente.
  - **Ejemplo:** un director o directora obliga a su empleada embarazada a tomarse unas vacaciones en contra de su voluntad, ya que ella experimenta náuseas matutinas.

### ACOSO SEXUAL ◊ ○

- Proponer acercamientos sexuales no deseados, solicitar favores sexuales, acoso verbal o físico de naturaleza sexual, o comentarios ofensivos sobre el género de una persona en general
  - **QUID PRO QUO**
    - Utilizar la aceptación o el rechazo de conductas sexuales indeseadas por parte de un individuo en lo que respecta a las decisiones laborales que afectan a esa persona
      - **Ejemplo:** una figura de autoridad ofrece o insinúa que él o ella proporcionará al empleado o empleada un ascenso a cambio de relaciones sexuales.
  - **AMBIENTE LABORAL HOSTIL**
    - Permitir que las conductas sexuales indeseadas interfieran en el rendimiento laboral de un individuo, o generar un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo
      - **Ejemplo:** un empleado o empleada hace constantemente comentarios inapropiados sobre el cuerpo de sus compañeros/as de trabajo.
      - **Ejemplo:** un empleado o empleada cuenta bromas ofensivas o sexistas a menudo.

### ◊ Organizativo

- Informar a los empleados y empleadas de las leyes y los recursos disponibles.
- Revisar el manual e implementar un proceso para denunciar a los acosadores laborales.
  - Ejemplo: Una línea directa anónima o un procedimiento para la derivación de denuncias
- Asegurar la confidencialidad de las personas demandantes, y protegerlas de las represalias.
- Reemplazar los materiales didácticos obsoletos, priorizar la formación de los directores o directoras, y considerar la formación presencial cuando sea posible.
- Hacer uso de analíticas de plantilla para detectar los "problemas" de equipo o individuales.
- Evaluar de manera proactiva la igualdad salarial, utilizando un sólido enfoque estadístico para comparar el salario en trabajos similares y tomar medidas de apoyo cuando sea necesario.



### ○ Medidas para los empleados o empleadas

- Seguir la regla de oro.
- Denunciar a los compañeros o compañeras que sean acosadores en el lugar de trabajo.
  - Debes denunciar el acoso, incluso si te han informado sobre él en la más estricta confianza.
- Evitar hacer generalizaciones o estereotipos de las personas empleadoras.
- No corregir este hecho intentando no interactuar con los compañeros/as o empleados/as.
- Preguntar al empleador o empleadora por su proceso de igualdad salarial.

www.eeoc.gov/laws/types/sexual\_harassment.cfm  
www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/disparateimpactdisparatetreatment.aspx

