



Consejo Económico y Social

Distr. general
21 de marzo de 2017
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

61^{er} período de sesiones

13 a 24 de marzo de 2017

Tema 3 a) i) del programa

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la

Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000:

igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo

XXI”: consecución de los objetivos estratégicos, adopción de

medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e

iniciativas ulteriores: el empoderamiento económico de la

mujer en el cambiante mundo del trabajo

Mesa redonda ministerial: La desigualdad salarial por razón de género en los sectores público y privado: ¿cómo se puede lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el cambiante mundo del trabajo?

Resumen de la Presidencia

1. El 13 de marzo de 2017, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebró una mesa redonda ministerial sobre el tema "La desigualdad salarial por razón de género en los sectores público y privado: ¿cómo se puede lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el cambiante mundo del trabajo?, en relación con el tema prioritario “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”. Los participantes intercambiaron experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas sobre el tema, e hicieron hincapié en las leyes, políticas, programas y reglamentos nacionales para reducir la desigualdad salarial por razón de género y también la discriminación basada en el género en el mercado de trabajo y la segregación ocupacional. Los participantes también destacaron algunas medidas eficaces para promover un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

2. La Sra. Elke Ferner, Secretaria de Estado Parlamentaria del Ministerio Federal de Asuntos de la Familia, las Personas de Edad, la Mujer y la Juventud del Gobierno de Alemania, presidió la mesa redonda y formuló una declaración de apertura antes de que se iniciara el diálogo. Intervinieron en la mesa redonda ministros y funcionarios de alto nivel de 25 Estados Miembros, y el diálogo concluyó con unas



observaciones de la Presidencia. La Subsecretaria General y Directora Ejecutiva Adjunta de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), Yannick Glemarec, formuló las observaciones finales.

Leyes, políticas, programas y reglamentos nacionales eficaces que han ayudado a reducir las desigualdades salariales por razón de género

3. Los participantes describieron una gran variedad de leyes, políticas, programas y reglamentos con los que sus países habían podido reducir la desigualdad salarial por razón de género. Varios participantes destacaron que una de las lecciones que habían aprendido era que se debían usar enfoques estructurales y holísticos para abordar las causas profundas de las diferencias salariales. Muchos participantes también destacaron el vínculo entre los esfuerzos para reducir la desigualdad salarial por razón de género y los esfuerzos para lograr los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de manera más amplia, y citaron los vínculos entre el empoderamiento económico de la mujer y el crecimiento económico. Se consideró que algunos arreglos institucionales, como las auditorías gubernamentales y el establecimiento de comités facultados para ocuparse de las diferencias salariales, eran instrumentos útiles para reducir la desigualdad salarial por razón de género. Varios participantes también subrayaron la importancia de las asociaciones entre los gobiernos y los agentes no gubernamentales.

4. Los participantes destacaron que los Gobiernos no debían limitar su labor a aplicar medidas legislativas, sino que debían concienciar sobre la desigualdad salarial por razón de género, hacer frente a los estereotipos basados en el género que influían en las opciones y los resultados del mercado de trabajo, y proporcionar a los empleadores del sector público y el sector privado y a otros agentes pertinentes, como los sindicatos, incentivos e instrumentos para medir y vigilar la desigualdad salarial por razón de género. Estas tres medidas se calificaron de medidas fundamentales para lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los participantes pusieron de relieve que las políticas macroeconómicas estructurales repercutían más en la igualdad entre los géneros cuando tenían en cuenta la segregación del mercado de trabajo entre hombres y mujeres y se dirigían específicamente a los trabajadores domésticos y asistenciales, las mujeres embarazadas y las familias monoparentales. Varios participantes pusieron de relieve la importancia de que hubiera políticas de licencia parental bien establecidas para proporcionar seguridad en el empleo a las mujeres, así como pensiones más elevadas, ya que beneficiaban a las sociedades de manera más general. También se deliberó sobre la útil integración del papel de los padres para cambiar los estereotipos de los empleadores, que podría contribuir a unos a procesos de contratación neutros en cuanto al género.

Medidas para asegurar que las mujeres reciban la misma remuneración que los hombres por un trabajo de igual valor en el sector privado

5. Varios participantes observaron que la desigualdad salarial por razón de género tendía a ser mayor en el sector privado que en el sector público. Los ministros informaron acerca de las mejores prácticas para aplicar medidas intersectoriales, sectoriales y empresariales con el fin de eliminar la desigualdad salarial por razón de género en el sector privado, en particular la de fijar objetivos específicos para lograr la igualdad de género, por ejemplo con programas de

igualdad de oportunidades, o la de fijar metas para la representación de las mujeres en los consejos de administración, por ejemplo, mediante el uso de medidas especiales. Varios ministros señalaron que, en la medida de lo posible, el sector público debía apoyar los esfuerzos de las empresas para eliminar las diferencias salariales, y subrayaron la importancia de imponer sanciones a las empresas privadas que discriminaran a las mujeres en la contratación.

6. Varios participantes consideraron que la transparencia en la estructura de la remuneración por nivel y sexo, entre los empleadores y sus empleados y en todos los sectores, era un importante instrumento para eliminar la desigualdad salarial por razón de género porque podía ser un incentivo eficaz para que las empresas adoptaran medidas positivas. Algunas medidas señaladas para intentar eliminar la desigualdad fueron: proporcionar servicios de guarderías; establecer la obligación jurídica de que las empresas publicaran un plan de igualdad de género; y ofrecer formación y otros servicios gubernamentales a microempresas y pequeñas empresas sobre la forma de reducir la desigualdad salarial. Varios ministros señalaron que la existencia de un salario mínimo tendía a afectar más a las mujeres que a los hombres, y que el establecimiento de un salario mínimo o el aumento de ese salario podían contribuir a reducir la desigualdad salarial por razón de género.

Medidas para eliminar la discriminación laboral por razón de género y la segregación ocupacional y para promover un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal

7. Varios participantes observaron que la desigualdad salarial por razón de género estaba vinculada a la discriminación basada en el género y a la segregación ocupacional, ambas arraigadas en estereotipos basados en el género que influían en la educación de las mujeres y los hombres y en las opciones de empleo. Dijeron que las medidas legislativas acompañadas de iniciativas para alentar a los niños y las niñas a elegir estudios no tradicionales podían impulsar la participación de las mujeres en campos científicos y tecnológicos y en otros sectores del mercado de trabajo que solían ser más remunerados y estar dominados por los hombres, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, las fuerzas armadas y el cuerpo diplomático. Los programas nacionales para alentar a los hombres y los niños a elegir estudios y empleos en esferas tradicionalmente dominadas por las mujeres, como la atención de la salud, también se citaron como medios para eliminar la segregación laboral basada en el género.

8. Los participantes subrayaron la necesidad de promover un mejor equilibrio entre la vida y el trabajo, en particular para ayudar a las mujeres, que solían dedicar más tiempo a trabajos asistenciales no remunerados. Señalaron que la promoción de opciones y el derecho a modalidades de trabajo más flexibles, incluida la del trabajo en el hogar, eran fundamentales para apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El reconocimiento de las diferencias de género inherentes a la responsabilidad del trabajo asistencial no remunerado, junto con la aplicación de medidas para reducir tales diferencias, se describieron como una contribución importante para eliminar la discriminación laboral basada en el género y para inculcar una cultura de igualdad de trato en la adopción de decisiones y la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal para todos.