



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de noviembre de 2016
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

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”

Declaración presentada por Human Rights Advocates, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

Igualdad laboral de la mujer

I. Introducción

Human Rights Advocates encomia la atención prestada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a los derechos laborales de la mujer, e insta a la Comisión a ampliar tales derechos y a abordar la desigualdad salarial por razón de género. Aunque disponemos de los informes nacionales y de algunos estudios comparativos, para tratar adecuadamente la desigualdad salarial es preciso recopilar más información de base empírica. Para determinar la magnitud del problema, es necesario realizar un estudio mundial sobre la igualdad salarial. En este estudio debería también examinarse el apoyo recibido antes y después del parto, que tiene enormes repercusiones en la carrera profesional de las mujeres. Aunque se ha investigado poco sobre la igualdad salarial entre el hombre y la mujer, los datos existentes reflejan una innegable brecha entre ambos, tanto en los salarios como en las oportunidades en el lugar de trabajo. Esta desigualdad es una cuestión de interés mundial que afecta a las mujeres en todas las regiones del mundo. Esta declaración se refiere a la desigualdad salarial por razón de género y ofrece algunos ejemplos de lo que ocurre en países de todo el mundo.

II. Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

El derecho de la mujer a igual salario por trabajo igual está consagrado en diversos instrumentos de derechos humanos, entre ellos los siguientes:

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra la discriminación. Más concretamente, el artículo 23 2) reconoce expresamente el derecho de toda persona, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. El artículo 25 reconoce que la maternidad y la infancia “tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.

El artículo 11, 1) d) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece el “derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (“el Comité”) abordó la cuestión de la desigualdad salarial por un trabajo de igual valor en su recomendación general núm. 13 (1989). En dicha recomendación general, el Comité recomienda a los Estados Partes en la Convención que “apoyen, en lo posible, la creación de mecanismos de aplicación y fomenten los esfuerzos de las partes en los convenios colectivos pertinentes por lograr la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor”.

El artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales garantiza el derecho a licencia con remuneración, o con prestaciones adecuadas de seguridad social, para el cuidado del niño.

III. Ejemplos de desigualdad salarial por razón de género

En esta sección se ofrecen ejemplos de lo que ocurre en varios países, para demostrar la amplitud del problema de la desigualdad salarial. A continuación, se ofrecen ejemplos de países de todas las regiones del mundo, prestando especial atención a las observaciones finales del Comité.

1. Países europeos

En sus observaciones finales (CEDAW/C/FRA/CO/7-8, 25 de julio de 2016), el Comité reconoció la falta de aplicación por parte de Francia del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la persistente disparidad salarial entre los géneros, tanto en el sector público como en el privado, que existe en ese país (párr. 34 b)). El Comité reconoció asimismo la persistencia de la segregación ocupacional horizontal y vertical y la concentración de mujeres en trabajos a tiempo parcial y mal remunerados, (párr. 34 a)). Otra cuestión que observó el Comité es el hecho de que muy pocos hombres optan por la licencia de paternidad (párr. 34 c)). Si los hombres comparten más responsabilidades antes y después del parto, la madre puede verse liberada de parte de la carga económica y tiene la posibilidad de ir a trabajar.

Francia es solo uno de los muchos países de la Unión Europea en los que existe desigualdad salarial. Estonia es el país europeo con la mayor desigualdad salarial por razón de género, con una diferencia de casi un 30% entre hombres y mujeres (Emma Luxton, “Which European countries have the biggest gender pay gaps?” Foro Económico Mundial, 18 de diciembre de 2015). La brecha salarial en Francia es, aproximadamente, del 15%. La menor desigualdad salarial por razón de género, entre los países de la Unión Europea, la tiene Eslovenia, donde asciende al 3,2%.

La mayoría de los países europeos brindan un considerable apoyo a la maternidad. Por ejemplo, la Unión Europea obliga a los empleadores a ofrecer un mínimo de 14 semanas de licencia remunerada. Muchos de los países ofrecen fundamentalmente apoyo, como el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, que concede 39 semanas de licencia parcialmente remunerada y una prórroga opcional a 52 semanas, la última parte no remunerada. Sin embargo, muchos países no ofrecen plena retribución salarial, lo que puede suponer una pesada carga económica sobre las nuevas familias, y apenas existe la licencia de paternidad remunerada. Finlandia concede la licencia de paternidad más generosa, que consiste en 45 días libres con una remuneración variable, según la antigüedad laboral y el salario. Suecia y el Reino Unido ofrecen una licencia parcialmente remunerada durante 10 días (Jeanine Sahadi, “It’s good to be a working parent in Europe”, *CNN Money*, 2016).

Muchos países europeos son excelentes ejemplos de lo que los países deben esforzarse por hacer en la lucha, que ya dura decenios, por la igualdad de género en el lugar de trabajo. Al ofrecer la licencia parental remunerada, las nuevas madres reciben un considerable apoyo que permitirá salvaguardar la estabilidad económica de la familia.

2. Federación de Rusia

El Comité instó a la Federación de Rusia a “reducir y eliminar la desigualdad salarial por razón de género y la segregación por sexos del mercado de trabajo” (CEDAW/C/RUS/CO/8, 20 de noviembre de 2015, párr. 34 d)). Sin embargo, el Comité reconoció las reformas legislativas de la Federación de Rusia, incluida la relativa a la asistencia a las mujeres durante el embarazo y a la licencia de maternidad.

3. Viet Nam

El Comité recomendó a Viet Nam reducir la desigualdad salarial por razón de género resolviendo la segregación ocupacional de la mujer en los sectores público y privado y promoviendo el acceso de la mujer a puestos de trabajo mejor remunerados y a puestos de toma de decisiones (CEDAW/C/VNM/CO/7-8, 29 de julio de 2015, párr. 29 a)). El Comité también expresó su preocupación por las prácticas discriminatorias contra las mujeres por parte de los empleadores en razón de la maternidad y del embarazo (párr. 28 d)).

4. Madagascar

El Comité reconoció su preocupación por la discriminación contra las mujeres embarazadas y por su elevada tasa de desempleo. El Comité expresó también preocupación por la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo y por la falta de leyes que promueven la igualdad salarial. Existen diferencias salariales en los sectores público y privado (CEDAW/C/MDG/CO/6-7, 24 de noviembre de 2015). El Comité recomendó a Madagascar que adoptara medidas para eliminar la desigualdad salarial por razón de género (párr. 31 c)).

5. República Bolivariana de Venezuela

El Comité acogió con agrado la aprobación, por parte de la República Bolivariana de Venezuela, de la Ley del Trabajo. Sin embargo, expresó su preocupación por la insuficiente protección de los derechos de los trabajadores domésticos en general, así como por la segregación vertical y horizontal por sexos que existe en el mercado de trabajo: hay una elevada tasa de desempleo entre las mujeres en edad reproductiva, las mujeres que trabajan reciben un salario significativamente menor que el de los hombres, y están empleadas en la economía informal. El Comité también expresó preocupación por la definición restrictiva del acoso sexual en el lugar de trabajo (CEDAW/C/VEN/CO.7-8, párr. 28, 14 de noviembre de 2014).

6. América del Norte

En 2015, las mujeres que trabajan a tiempo completo en los Estados Unidos de América percibían el 80% del salario que perciben los hombres. Como promedio, las mujeres ganaban menos que los hombres en casi todas las ocupaciones sobre las que hay datos suficientes para calcular adecuadamente un coeficiente de ingresos entre hombres y mujeres (“Pay Equity & Discrimination: About Pay Equity & Discrimination”, Institute for Women’s Policy Research, consultado el 30 de septiembre de 2016).

Los Estados Unidos constituyen uno de los pocos países del mundo que no obliga a conceder una licencia de maternidad remunerada a las nuevas madres. El único apoyo que las nuevas madres reciben es a través de la Ley de Licencia Familiar y Médica, que obliga a los empleadores a conceder hasta 12 semanas de licencia no remunerada después del nacimiento de un niño. Esto es insuficiente y no se aplica a los empleadores con menos de 50 empleados. La falta de apoyo financiero después del parto ejerce presión sobre las mujeres, que ya sufren desigualdad salarial. El apoyo al embarazo y a la maternidad precoz debería exigirse en todos los países, para que las mujeres de todo el mundo puedan alcanzar la igualdad (Angie Mohr, “Maternity leave basics: Canada vs. the U.S.”, *The Globe and Mail*, 18 de junio de 2012).

Por otra parte, el Canadá exige que los planes provinciales del seguro de empleo administren la licencia remunerada, así como el componente de prestaciones. Estos planes ofrecen una licencia remunerada para uno o ambos padres a través del plan del seguro de empleo del Canadá, y los padres pueden compartir la licencia independientemente de su elección. El plan canadiense permite que tanto las madres como los padres compartan la responsabilidad de la crianza de los hijos y el empleo.

IV. Conclusión

La desigualdad salarial es una cuestión de interés mundial que no solo va más allá de la diferencia en la remuneración, sino que también entraña una falta de ventajas y oportunidades para las mujeres. Esta desigualdad puede superarse mediante la persistencia, la investigación y las reformas legislativas. Human Rights Advocates recomienda al Comité realizar un estudio sobre la desigualdad salarial como medida preliminar para abordar el problema de la discriminación mundial de la mujer en el lugar de trabajo. Este estudio debería incluir datos salariales desglosados por género en distintas esferas de empleo, así como datos sobre las prestaciones y los programas de apoyo a las nuevas familias. Ha llegado el momento de adoptar un enfoque mundial, dado que se trata de un problema que destaca en todas las culturas y en todas las regiones del mundo.

Human Rights Advocates insta a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a que:

1. Se dirija a los órganos pertinentes de las Naciones Unidas para que realicen un estudio sobre la desigualdad salarial por razón de género a nivel mundial.
2. Exhorte a los Estados a aprobar programas que promuevan la igualdad salarial en general, la licencia de maternidad y el apoyo al embarazo.