



# Asamblea General

Distr. general  
19 de julio de 2019  
Español  
Original: inglés

## Consejo de Derechos Humanos

41<sup>er</sup> período de sesiones

24 de junio a 12 de julio de 2019

Tema 3 de la agenda

## Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 11 de julio de 2019

### 41/14. Igualdad de remuneración

*El Consejo de Derechos Humanos,*

*Guiado por la Carta de las Naciones Unidas,*

*Reafirmando* la obligación de todos los Estados de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, y afirmando también que todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra la mujer y la niña, son contrarias a la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y otros instrumentos de derechos humanos,

*Reconociendo* la importancia de los principales convenios y normas de igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo, su programa de trabajo decente y su Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y acogiendo con beneplácito a este respecto su Declaración del Centenario y su Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) celebrado recientemente,

*Reafirmando* el compromiso asumido de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas que figura en los documentos finales de las conferencias y cumbres internacionales pertinentes, en particular la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, y los documentos finales de sus conferencias de examen,

*Recordando* que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible responde a la necesidad de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, con el fin de asegurar que no se deje a nadie atrás, y que la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda 2030 es crucial,

*Recordando también* el compromiso de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que figura en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8, en particular en la meta 8.5,



*Recordando además* las conclusiones convenidas aprobadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 61<sup>er</sup> período de sesiones sobre el empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo y la resolución 34/14 del Consejo de Derechos Humanos, de 24 de marzo de 2017, relativa al derecho al trabajo, en las que reconocieron la importancia de adoptar medidas legislativas y de otra índole para hacer efectivas la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades de empleo pleno y productivo y trabajo decente para la mujer, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor,

*Tomando nota* de la labor realizada por el Grupo de Alto Nivel del Secretario General sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres y la Declaración Conjunta sobre Comercio y Empoderamiento Económico de las Mujeres, y sus recomendaciones dirigidas a eliminar los obstáculos al empoderamiento económico de la mujer y a asegurar el empoderamiento de las mujeres como participantes libres y en pie de igualdad en una economía mundial sólida, sostenible e inclusiva,

*Recordando* que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor se proclamó por primera vez en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y se desarrolló en mayor detalle en su Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), y en el derecho internacional de los derechos humanos a través de, entre otros instrumentos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como en los instrumentos regionales que sustentan el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor,

*Reconociendo* que el progreso hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas se ha visto frenado debido a la persistencia de la desigualdad histórica y estructural de las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, la pobreza y las desigualdades y desventajas en el acceso a los recursos y las oportunidades que limitan la capacidad de las mujeres y las niñas, y las brechas cada vez mayores en materia de igualdad de oportunidades, legislación y políticas discriminatorias, normas sociales y actitudes negativas, prácticas nocivas y estereotipos de género,

*Expresando profunda preocupación* por que este progreso haya sido especialmente lento en lo que respecta al empoderamiento económico de la mujer, que los empleos ocupados tradicionalmente por mujeres se hayan infravalorado, que las mujeres y las niñas asuman una parte desproporcionada de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, y que enfrentar la desigualdad en la remuneración haya demostrado ser particularmente difícil, especialmente para las mujeres y las niñas que sufren formas múltiples e interseccionales de discriminación,

*Reconociendo* que la desigualdad de remuneración es uno de los factores que contribuyen a la desigualdad salarial por razón de género y que las medidas para hacer frente a la desigualdad de remuneración ayudan a reducir la desigualdad salarial por razón de género,

*Reconociendo también* las importantes contribuciones hechas por la sociedad civil, incluidas las organizaciones comunitarias y de mujeres y los grupos feministas, así como las empresas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a la promoción del empoderamiento económico de las mujeres y las niñas y al goce efectivo de su derecho a un trabajo decente y a la educación, en particular la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor,

*Reconociendo además* las actividades que se están realizando para promover la igualdad de remuneración para todos, y acogiendo con beneplácito en particular la labor de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial y la función de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos en la dirección y coordinación de esta labor, subrayando al mismo tiempo la importancia de seguir impulsando las iniciativas de todas las partes interesadas pertinentes para que prosiga y se fortalezca el cumplimiento del compromiso común de lograr la igualdad de remuneración,

1. *Expresa profunda preocupación* por que persista la desigualdad de remuneración en todo el mundo a pesar de que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor fue establecido hace más de 70 años, y reconoce que la desigualdad salarial constituye un obstáculo para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres y las niñas y para el pleno ejercicio de sus derechos humanos;

2. *Insta* a los Estados a que, en cooperación con la sociedad civil, el sector privado, las organizaciones de empleadores, los sindicatos y el sistema de las Naciones Unidas, según proceda:

a) Promulguen o fortalezcan y apliquen leyes y reglamentos u otras medidas equivalentes que respeten el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en los sectores público y privado como medida decisiva para eliminar la desigualdad salarial por razón de género; y proporcionen a este respecto mecanismos eficaces de reparación y acceso a la justicia en caso de incumplimiento, en particular mecanismos de solución de controversias justos y accesibles;

b) Promuevan la aplicación de políticas de igualdad de remuneración, mediante, por ejemplo, el diálogo social, la negociación colectiva, evaluaciones objetivas y evaluaciones de los puestos de trabajo neutras en cuanto al género, campañas de concienciación, el análisis y la transparencia de la remuneración y auditorías de género en la remuneración, así como la certificación y el examen de las prácticas de remuneración y las condiciones de trabajo y el aumento de la disponibilidad de datos desglosados por sexo y análisis sobre la desigualdad salarial por razón de género;

c) Reconozcan la parte desproporcionada que asumen las mujeres y las niñas en los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y adopten medidas que la reduzcan y redistribuyan promoviendo y elaborando o fortaleciendo las leyes, los marcos regulatorios, las políticas u otras medidas equivalentes que promuevan la conciliación y el reparto de las responsabilidades laborales y privadas y familiares entre las mujeres y los hombres;

d) Elaboren, apliquen y promuevan leyes, políticas y servicios que respondan a las necesidades de la familia, como planes de licencia parental compartida y otras formas de licencia, una mayor flexibilidad de las modalidades de trabajo saludables y seguras para las mujeres y los hombres sin reducción de la protección laboral y social, apoyo a las madres lactantes, desarrollo de la infraestructura y la tecnología y prestación de servicios, entre ellos servicios asistenciales universales, asequibles, accesibles y de calidad para niños y otros familiares a cargo, lo cual crea un entorno propicio para la participación de las mujeres en el mercado laboral y su independencia económica;

e) Se esfuercen por establecer o reforzar sistemas de protección social inclusivos que tengan en cuenta el género y fijen unos niveles mínimos, a fin de garantizar el pleno acceso de todas las personas, sin discriminación de ningún tipo, a la protección social, y adopten medidas para aumentar progresivamente el grado de protección, entre otros medios facilitando la transición del trabajo informal al formal;

f) Adopten todas las medidas apropiadas para hacer frente a la disparidad y la reducción salariales que sufren muchas mujeres cuando tienen hijos, por ejemplo promoviendo la licencia parental y de paternidad y la utilización de esta por los hombres, entre otras formas mediante la licencia remunerada y no transferible asignada específicamente al padre, y garantizando que dicha licencia esté vinculada a la disponibilidad de servicios e instalaciones de guarda de niños asequibles, accesibles, inclusivos y de calidad, en particular servicios para la primera infancia y servicios extraescolares para niños y adolescentes, y garanticen una transición fluida de los padres en su reincorporación al mercado laboral;

g) Eliminen la segregación ocupacional basada en los obstáculos estructurales, los estereotipos de género y las normas sociales negativas promoviendo la igualdad de acceso de la mujer a los mercados de trabajo, la educación y la capacitación, así como su participación en ellos, apoyando a las mujeres y las niñas con el fin de diversificar sus opciones educativas y ocupacionales en nuevos ámbitos y sectores económicos en crecimiento, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y la tecnología

de la información y las comunicaciones, y reconociendo el valor de los sectores que tienen un elevado número de mujeres trabajadoras;

h) Eliminen las disparidades de género en el goce efectivo del derecho a la educación a todos los niveles y garanticen a todos, sin discriminación, la participación plena y en condiciones de igualdad en una educación de calidad y su finalización, incluida la formación profesional y técnica libre de estereotipos de género;

i) Promuevan oportunidades de aprendizaje permanente para todas las mujeres y las niñas y la eliminación del analfabetismo entre las mujeres y la brecha digital de género, entre otras cosas mediante la formación, contratación y retención de docentes de calidad en las zonas rurales, y la construcción de establecimientos educativos con perspectiva de género que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos y faciliten una transición efectiva de la educación o el desempleo a un trabajo decente;

j) Impliquen plenamente a los hombres y los niños como interesados y asociados estratégicos en el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas mediante la formulación y aplicación de políticas y programas nacionales que traten de las funciones y responsabilidades de los hombres y los niños, incluido el reparto equitativo de las responsabilidades en la prestación de cuidados y el trabajo doméstico, y alienten a los hombres y los niños a implicarse plenamente, como agentes y beneficiarios del cambio, comprendiendo y enfrentando las causas profundas de la desigualdad de género, como las relaciones de poder desiguales, los estereotipos de género y las normas sociales negativas que consideran que las mujeres y las niñas están subordinadas a los hombres y los niños, como contribución al empoderamiento económico de la mujer y al logro de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;

k) Alienten al sector privado a que examine su entorno y su cultura del lugar de trabajo, así como sus prácticas de contratación, ascensos, retención y rescisión, como medio para superar los estereotipos de género y las normas sociales negativas en todos los ámbitos de la vida y para combatir las desigualdades, y adopte las medidas necesarias para que se exijan cuentas a los empleadores de todos los sectores que no respeten las leyes y los reglamentos en materia de igualdad de remuneración;

l) Eliminen los obstáculos, incluidos los de carácter político, jurídico, social, económico o institucional o los basados en interpretaciones culturales y religiosas, que impiden que la mujer participe de manera plena, efectiva e igualitaria en la adopción de decisiones políticas, económicas y de otra índole y ocupe puestos en las instancias decisorias, velando por que las mujeres y las niñas tengan acceso en igualdad de condiciones con los hombres y los niños al desarrollo de las perspectivas de carrera, la capacitación, las becas y los programas de becas, y adopten medidas positivas para fomentar las competencias de liderazgo y la influencia de las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta que promover a mujeres a puestos de liderazgo contribuye a la consecución del objetivo de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;

m) Adopten medidas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean entornos libres de discriminación y explotación, violencia y acoso sexual e intimidación, y que combatan todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas a través de medidas como la realización de reformas y el establecimiento de marcos reguladores y de supervisión, códigos de conducta, en particular medidas, protocolos y procedimientos disciplinarios apropiados, y la remisión de los casos de violencia a los servicios de salud para su tratamiento y mecanismos eficaces de rendición de cuentas y acceso a la justicia y a recursos jurídicos, así como mediante actividades de sensibilización y creación de capacidad, en colaboración con los empleadores, los sindicatos y los trabajadores, incluidos la prestación de servicios y el ofrecimiento de condiciones flexibles en el trabajo para las víctimas y supervivientes;

n) Promuevan medidas innovadoras para lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sobre la base del trabajo realizado y que impliquen a los empleadores y los sindicatos, como programas de certificación de la igualdad de remuneración, clasificaciones y evaluaciones de los puestos de trabajo, normas de remuneración, políticas de contratación pública, programas destinados a garantizar la transparencia salarial, la

---

capacitación y los métodos de evaluación de los puestos de trabajo neutros en cuanto al género, con vías de recurso, campañas en pro de oportunidades de desarrollo profesional y otras medidas similares;

3. *Recomienda* que la Asamblea General declare un día de la igualdad salarial para celebrar la labor de todas las partes interesadas encaminada a lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, e insta a la adopción de nuevas medidas en favor del objetivo de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para todos;

4. *Reafirma* la importancia de que el sistema de las Naciones Unidas y otros interesados pertinentes sigan prestando apoyo a las medidas nacionales para alcanzar la igualdad de remuneración adoptadas por Gobiernos, empresas, organizaciones de trabajadores y de empleadores e instituciones de diálogo social, así como por otros asociados estratégicos;

5. *Alienta* a todas las instancias, entre ellas los Estados, el sistema de las Naciones Unidas y demás organizaciones internacionales y la sociedad civil, a que sigan apoyando el objetivo de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la labor de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, y acoge con beneplácito a ese respecto que la Comisión continúe con el intercambio de experiencias, enseñanzas y buenas prácticas para superar los problemas que dificultan la aplicación plena en los planos nacional e internacional de la igualdad de remuneración, y la evaluación de los progresos alcanzados en su cumplimiento.

39ª sesión  
11 de julio de 2019

[Aprobada sin votación.]

---