



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
9 de noviembre de 2015  
Español  
Original: inglés

---

### Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

60º período de sesiones

14 a 24 de marzo de 2016

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 NABU (Knowledge Transfer Beyond Boundaries), 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**

### **La igualdad salarial de la mujer constituye un derecho humano**

Tal como expresó el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”. De este principio fundamental, se desprende que todas las personas, sin distinción de género o raza, deben recibir igual remuneración, sin discriminación de ningún tipo. Privar a las personas de la igualdad de remuneración por el desempeño de un trabajo similar constituye una grave violación de los derechos humanos. Además, queremos plantear que la desigualdad salarial y la diferencia de posicionamiento no son solo una cuestión de promoción de la igualdad de género, sino que tienen que ver también con garantizar el pleno acceso económico, la movilidad económica ascendente, la colaboración y la participación de todas las personas, sin excepción, así como con maximizar unos recursos nacionales esenciales.

Muchos alaban la promoción profesional de un número de mujeres destacadas superior con respecto a épocas anteriores, como indicador de que la desigualdad salarial y la diferencia de posicionamiento no existen o tienen escasa importancia. Sin embargo, la injusticia aún predominante de la desigualdad salarial y la discriminación de posicionamiento rebajan el fundamento de los derechos humanos y nuestro compromiso de empoderar a todas las personas para maximizar su potencial. La igualdad salarial también tiene que ver con maximizar la contribución de todas las personas y recursos en beneficio del interés de la nación. Todos los recursos nacionales, en particular los recursos humanos, deben valorarse y recompensarse por igual. La violación de los derechos humanos por razón de género tiene repercusiones en las familias, así como en la capacidad de la nación para optimizar cuantitativa y cualitativamente el aprovechamiento de todos y cada uno de los recursos humanos disponibles.

En muchos países en desarrollo, las mujeres constituyen el principal sostén de la familia, debido a factores como los conflictos, la pobreza, la falta de educación y las crisis sanitarias. En numerosos países desarrollados, la injusticia de género se agrava con la discriminación por motivos de edad, cuya repercusión se extiende a la cotización a planes de jubilación, los tipos de financiación y, en última instancia, las opciones de jubilación disponibles. Además, existen otros factores que contribuyen a esta disparidad entre los géneros, como el origen étnico, la discapacidad y la maternidad. Asimismo, es sumamente importante señalar que las mujeres de color se encuentran en una situación de vulnerabilidad y precariedad aún mayores.

Por último, a todas las personas, independientemente de su género, se les debe garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de promoción profesional, además de una remuneración económica igualitaria. La desigualdad en aspectos como la asignación de salarios, la promoción profesional y la presencia en puestos directivos no solo es poco ética, sino que también limita la capacidad de la sociedad para aprovechar plenamente las competencias de todos sus ciudadanos, ya que cada uno de ellos realiza una aportación específica a su lugar de trabajo, al ejercicio de las funciones de liderazgo y a sus comunidades. Debemos afirmar que la igualdad salarial es, ante todo y sobre todo, un derecho humano. Como principio jurídico y moral, a los hombres y las mujeres se les debería evaluar y tratar por igual, recompensando a todos ellos por sus méritos y aportaciones, con especial hincapié en la introducción de cambios estructurales dirigidos a erradicar los sesgos y las prácticas sistémicas que discriminan a la mujer.

---