

Día Internacional de la Igualdad Salarial

18 de septiembre



El 18 de septiembre de cada año se celebra el Día Internacional de la Igualdad Salarial, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su resolución A/RES/74/399. Se trata de una conmemoración que busca promover medidas en el ámbito internacional para alcanzar la igualdad de remuneración y combatir la discriminación contra las mujeres y las niñas.

Combatiendo la brecha salarial

Hoy en día, la Organización de las Naciones Unidas estima que a nivel mundial persiste una brecha salarial de género que se aproxima al 30 %.¹ Esto significa que las mujeres en distintas regiones aún

“Queda mucho por hacer para seguir reduciendo las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Entre otras cosas, es necesario subsanar la parte de la brecha salarial de género que puede explicarse por los atributos de las mujeres en el mercado de trabajo, con medidas tales como la mejora de la situación educativa de las mujeres y la lucha por una distribución más equitativa de mujeres y hombres en los distintos sectores y ocupaciones”.

Organización Internacional del Trabajo
Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023

¹ ONU Mujeres. “Conoce más sobre la brecha salarial”, <https://goo.su/5ytWXqL>

reciben una menor paga que los hombres por el trabajo que realizan; una problemática ocasionada por las desigualdades, los roles de género y las diferencias históricas y estructurales que hasta la fecha perjudican el acceso de las mujeres a la educación y al trabajo digno.²

En este sentido, el término *igualdad salarial* se refiere al derecho de las y los trabajadores a recibir igual remuneración por trabajos de igual valor. Un ejemplo claro de discriminación salarial sucede cuando las mujeres reciben un salario inferior que los hombres a pesar de realizar un trabajo igual o similar. Y si bien en ocasiones mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes que requieren capacidades, entornos y cualificaciones distintas, estos pueden equiparar al mismo valor. En estas situaciones también es fundamental impulsar el derecho de las y los trabajadores a recibir una remuneración equitativa.³

A pesar del aumento en las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, se estima que cerrar la brecha salarial de género puede tomar hasta 257 años. Ante esta situación es fundamental impulsar espacios de empoderamiento y leyes de igualdad salarial.⁴

En este sentido, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, por lo cual es necesario implementar esfuerzos en conjunto para:

- Asegurar la plena y efectiva participación de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades en cargos de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en ámbitos políticos, económicos y públicos.
- Establecer y fortalecer políticas efectivas y leyes aplicables a fin de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre Salarios 2022/2023 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 10 de los 22 países estudiados se percibió un aumento en la desigualdad salarial, mientras que en los 12 países restantes se observó una disminución. Estos resultados no son concluyentes, ya que reflejan

² Naciones Unidas. “Día Internacional por la igualdad salarial...”, <https://goo.su/4AhZXh4>

³ Organización Internacional del Trabajo. *Igualdad salarial, guía introductoria*, <https://goo.su/zuEU8F>

⁴ ONU Mujeres. “Conoce más sobre la brecha salarial”, <https://goo.su/5ytWXqL>

efectos posteriores a la pandemia por COVID-19, como la pérdida de empleos y los bajos niveles retributivos. La OIT ha dejado claro que sin medidas que respondan a las desigualdades estructurales (la presencia equitativa de mujeres en los distintos sectores y ocupaciones o un mejor acceso a la educación) es posible que la brecha salarial aumente conforme se recuperan los niveles de empleabilidad.⁵

Aún hay mucho trabajo por hacer para eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Tan solo en México se estima que la brecha salarial ocupa una diferencia del 18 %.⁶ En respuesta se han implementado mecanismos como la Norma Mexicana sobre Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual busca garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia laboral y la no discriminación.⁷

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), mediante el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) realiza distintas actividades a fin de observar y promover la igualdad salarial:

- Identificación de instrumentos normativos que requieran actualización o armonización conforme a la Constitución o Tratados Internacionales, con propuestas para su desarrollo y la detección de riesgos potenciales.
- Supervisión, seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.
- Generación y publicación de informes, diagnósticos, estudios y análisis sobre el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género.
- Implementación de un plan integral de promoción de los derechos humanos enfocado en la igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad de remuneración representa un objetivo crucial para los derechos humanos y la igualdad de género; es un esfuerzo que requiere la colaboración conjunta de todos los sectores, tanto del Estado como de la sociedad en su conjunto.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Informe Mundial sobre Salarios...*; <https://goo.su/vkIEA>

⁶ Organización Internacional del Trabajo. "Entendiendo la brecha salarial". <https://goo.su/LpM7>

⁷ Dora Villanueva. "En México se extiende brecha salarial..." *La Jornada*, <https://goo.su/xILZ>