

VERSION PRELIMINAR
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION
UNA VEZ CONFRONTADO
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACIONES

(S-2247/2020)

PROYECTO DE DECLARACION

El Senado de la Nación

DECLARA

De interés de esta Honorable Cámara el “Día Internacional de la Igualdad Salarial” a celebrarse cada 18 de septiembre y siendo esta oportunidad, la primera vez en el año 2020.

Guadalupe Tagliaferri.-

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El Día Internacional de la Igualdad Salarial a celebrarse todos los años a partir del 2020 cada 18 de septiembre, representa los esfuerzos constantes por conseguir la igualdad salarial entre mujeres y varones por un trabajo de igual valor. Esta lucha se basa en el compromiso de las Naciones Unidas con los Derechos Humanos y contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación contra las mujeres y las niñas.

El objetivo de la ONU de promover por primera vez el Día Internacional de la Igualdad Salarial se basa en poder informar a las personas, especialmente a gobiernos y empresas de todo el mundo, sobre la brecha de género y lo que se puede hacer para disminuirla. La organización menciona que, a pesar de los esfuerzos, poner en práctica la igualdad salarial no ha sido fácil en los últimos años.

Lograr la igualdad de remuneración es un hito importante para los derechos humanos y la igualdad de género, y es por ello por lo que se necesita el esfuerzo de toda la comunidad mundial.

La búsqueda de la equidad salarial es una lucha que tienen en común la mayoría de los países del mundo. Y es que detrás de las desigualdades existentes, se observan factores históricos y estructurales enquistados por siglos en las realidades sociales y económicas de cada nación: varones proveedores y mujeres encargadas de los trabajos domésticos conforman una estructura de base sobre la cual se apoyan otras inequidades.

Algunos países nórdicos, como es el caso de Islandia, han dado pasos importantes dando respuesta a esta problemática específica como lo fue al haber incorporado con el denominado “reporte salarial”, que no

es ni más ni menos que la exigencia a las grandes empresas para que cumplan con un pago equitativo acordado de manera tripartita entre gobierno, sindicatos y empleados. Igual valor por igual trabajo constituye el lema rector que subyace en este tipo de regulaciones.

A inicios del corriente año y aún sin el comienzo de la crisis que nos ocupa debido a la pandemia por el COVID 19, la brecha salarial entre hombres y mujeres superaba el 20%. Esta cifra fue revelada en el mes de febrero por el Departamento de Estudios Estadísticos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

En términos generales, dicho informe detenta que la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral continúa estructuralmente condicionada por el género: afirman que los hombres tienen remuneraciones con valores de, aproximadamente, un 20,2% más que las mujeres, y que el salario bruto promedio de trabajadores de unidades productivas es de \$51.203, y el de las trabajadoras de \$42.585, y que además se encuentran una mayor concentración de mujeres en sectores económicos como administración pública, defensa y seguridad social, enseñanza y comercio.

Obedeciendo a los estereotipos que nos inundan, las actividades masculinizadas como: la construcción, la minería, las manufacturas, el transporte y el agro, permanecen concentradas en los hombres; mientras que los sectores de servicios, fundamentalmente en sanidad y educación, son en los que se centralizan las mujeres. La naturalización de las tareas de cuidado, confección de prendas de vestir, tareas domésticas sigue teniendo correlación con lo que sucede también en el plano laboral.

Todos estos datos estadísticos no vienen más que a confirmar una dura realidad que en mayor o en menor medida sufrimos las mujeres a lo largo de nuestras vidas: ver cercenadas nuestras oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, por el mero hecho de haber nacido mujeres.

La generación de políticas públicas que hagan acercar la brecha salarial y que logre romper los estereotipos, es lo que nos debe ocupar como Estado, y de esta manera lograr dar cumplimiento con lo dispuesto en nuestra Carta Magna en su artículo 14 bis al mandar una igual remuneración por igual tarea, como así también con la aplicación efectiva del Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de remuneración, el cual ha sido aprobado por nuestro país a través de la Ley 11.595.

Por estos motivos, solicito a mis pares que aprueben el presente proyecto de declaración.

Guadalupe Tagliaferri.-