



H. Cámara de Diputados de la Nación
Unidad de Enlace con el Parlamento del Mercosur



PARLAMENTO DEL
MERCOSUR
PARLAMENTO DO
MERCOSUL

MERCOSUR/PARLAMENTO DEL MERCOSUR **ANTEPROYECTO DE NORMA Nº DE 2011**

BASÁNDOSE EN EL

Artículo 4º, inciso 14, del Protocolo Constitutivo del Parlamento del Mercosur y al art. 97 del Reglamento Interno del Parlamento del Mercosur, que define a los anteproyectos de norma como las proposiciones que tienden a la “armonización de las legislaciones de los Estados Partes, dirigidas a los Parlamentos Nacionales para su eventual consideración”.

VISTO

La “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” y la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”.

La investigación del IPEA (Instituto de Investigación Económica Aplicada), de Brasil, de 2008, titulada “Retrato de las Desigualdades de Género y Raza, que muestra la urgente necesidad de acelerar las políticas de igualdad de género”.

CONSIDERANDO

La desigualdad que sufren las mujeres en las relaciones laborales en los Estados Partes del Mercosur.

La necesidad de contar con normas eficaces para tornar concreto el principio jurídico que establece la igualdad entre hombres y mujeres, presente en todas las Constituciones nacionales, y que promuevan el fomento del respeto a los derechos de las mujeres, asegurándoles la participación laboral en condiciones dignas y con respeto a sus especificidades.

El derecho de las mujeres al desarrollo pleno de su capacidad profesional, sin la necesidad de enfrentar preconceptos que las perjudiquen, desde las condiciones

de trabajo impuestas hasta su realización personal, en vista a la multiplicidad de tareas que deben desempeñar dentro y fuera del ambiente de trabajo.

El deber de las instituciones públicas de erradicar la práctica del mercado de trabajo que paga menores salarios a las mujeres, aun cuando son iguales las atribuciones y capacitaciones; la práctica de preterir a las mujeres en las oportunidades de ascenso en el ambiente de trabajo; la práctica de no tomar en consideración las contribuciones que hacen las mujeres en el momento de recompensarlas.

EL PARLAMENTO DEL MERCOSUR APRUEBA EL PRESENTE

ANTEPROYECTO DE NORMA

Art. 1° El Parlamento del Mercosur recomienda a los Congresos Nacionales de los Estados Partes del Mercosur que adopten medidas de protección a la mujer y de garantías de igualdad de oportunidades de acceso, permanencia y remuneración en las relaciones laborales en el ámbito rural o urbano.

Art. 2° Las normas deben crear mecanismos para prevenir, impedir y sancionar la discriminación contra la mujer y establecer medidas para proteger y garantizar la igualdad de oportunidades de acceso, permanencia y remuneración en las relaciones laborales en el ámbito rural o urbano.

Art. 3° Las normas podrán considerar, entre otras, las siguientes formas de discriminación contra la mujer:

I – la remuneración menor al llevar a cabo la misma función o actividad;

II – el control de conductas en el ambiente laboral, de manera de tornar inviable la participación de la mujer en igualdad de condiciones;

III – la imposición de sumisión e inferioridad moral o jerárquica en relación a todos aquellos que cumplan con la misma función o actividad;

IV - la preterición, en razón del género, a los fines de ocupar cargos y funciones, promociones, remociones o dispensas, aun cuando efectivamente esté comprobada la igual capacitación en relación a un competidor de sexo masculino;

V – la creación de obstáculos, por motivos de género, al acceso a cursos de capacitación, profesionalización y especialización;

VI - el acoso moral, físico, patrimonial, psicológico y sexual;

VII – la falta de respeto, en los medios de comunicación internos, mediante la consignación indebida de roles estereotipados que exacerben o estimulen los preconceptos, los actos de exclusión, violencia o discriminación de género.

§ 1° Se considera discriminación indirecta la acción, omisión, criterio, disposición o norma interna que, incluso siendo aparentemente neutra o formalmente igualitaria, establezca una situación desventajosa en razón del género.

§ 2° Se considera discriminación organizacional a cualquier práctica adoptada, consentida o estimulada, independientemente de la voluntad y las manifestaciones individuales de sus empleados, y que contribuya al surgimiento y la reproducción de cualquier forma de discriminación.

§ 3° Las diferencias y especificidades inherentes a la condición femenina no podrán utilizarse para legitimar un trato discriminatorio, considerándose como tal al que implique una distinción que no sea absolutamente necesaria entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

Art. 4° Las políticas y acciones previstas en la legislación deberán abarcar:

I – la transversalidad de la cuestión de género, teniendo en consideración la forma como incide en mujeres y hombres, directa o indirectamente, de manera de evitar la exacerbación de las desigualdades y promover la igualdad efectiva;

II – compartir de manera ecuánime las responsabilidades en las esferas privada y pública, especialmente en el ámbito profesional;

III – la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, tendiendo a la eliminación de las tensiones generadas por la múltiple inserción social de mujeres y hombres;

IV – la igualdad de oportunidades, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la permanencia en el empleo, a la formación y promoción profesionales, a las buenas condiciones laborales y a una justa remuneración.

Art. 5° Las medidas deberán también abarcar acciones educativas destinadas a promover una cultura de la igualdad de género en la sociedad, como forma de fomentar el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares y profesionales entre mujeres y hombres y de eliminar la discriminación.

Art. 6° Las medidas deberán prever programas de educación y de inserción profesional para la promoción de la capacitación, el acceso y la permanencia de

las mujeres en el mercado de trabajo, con contenidos relativos al respeto a la igualdad y a la dignidad de la persona humana.

Art. 7° Las normas deberán obligar a las empresas a incorporar el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres como un valor organizacional y a adoptar medidas para la eliminación de toda práctica discriminatoria contra las mujeres en las relaciones laborales.

Art. 8° El principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá incidir sobre los procesos selectivos y criterios de evaluación, formación y capacitación profesional, debiendo observarse, en la medida de lo posible, a efectos de promover los puestos de jefatura o gerencia y ocupar puestos de trabajo en toda la estructura organizativa de la empresa, para evitar toda forma de discriminación injusta contra las mujeres.

Art. 9° El mantenimiento o reiteración de las prácticas discriminatorias contra las mujeres, en el ámbito de las relaciones laborales, redundará en el derecho a la indemnización de la víctima, sin perjuicio de la pertinente acción penal.

Brasilia, 27 de octubre de 2011.

Parlamentario INÁCIO ARRUDA