



f Valeria Lopez Delzar
ig valelopezdelzar
t @valedelzar
342-5121155

Santa Fe, 5 de agosto de 2021.-

PROYECTO DE ORDENANZA

Artículo 1º. Objeto. El objetivo de la presente ordenanza es garantizar que no existan discriminaciones según estereotipos de género ni de ninguna otra clase, en los procesos administrativos de selección de personal, en el ámbito de la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe de la Vera Cruz.

El Departamento Ejecutivo Municipal, a la hora de desarrollar la selección del personal, utilizará parámetros objetivos de evaluación, tales como la experiencia, desempeño, formación e idoneidad de la persona candidata, entre otros criterios que guarden congruencia con la Constitución Nacional, los Tratados y Convenios Internacionales y la legislación nacional vigente.

Artículo 2º. Prohibición de solicitar datos relativos al género/sexo, culto o religión, y caracteres físicos. En el marco de contrataciones, designaciones, selecciones internas y régimen de pasantías, así como también cualquier otra relación de naturaleza laboral que tenga como una de sus partes al Departamento Ejecutivo Municipal o sus organismos centralizados o descentralizados, el requerimiento formal o informal de información referida a su género/ sexo, culto o religión, ni sus caracteres físicos.

Artículo 3º. Capacitación. Se deberá capacitar al personal de recursos humanos municipal en procesos de selección “a ciegas”, a modo de que la selección sólo se base en las competencias e idoneidad de los candidatos.

Artículo 4º. Facultad de celebrar convenios. Para la capacitación, a la cual se refiere el artículo precedente, se podrán establecer alianzas o convenios con organismos o instituciones idóneas en las materias. Además, podrían realizarse instancias de cooperación o intercambio técnico con ciudades que ya apliquen este proceso de selección.



f Valeria Lopez Delzar
ig valelopezdelzar
t @valedelzar
w 342-5121155

Artículo 5°. Comuníquese al Departamento Ejecutivo Municipal.

Artículo 6°. De forma.

Santa Fe, 5 de Agosto de 2021.-

FUNDAMENTOS

Considerando que es de suma importancia, en la construcción de una sociedad más igualitaria, que los empleadores, tanto públicos como privados, al momento de la selección del personal, se basen sólo en las capacidades e idoneidades de los candidatos, sin discriminación por género, sexo, edad, nacionalidad o raza, religión o culto, o caracteres físicos.

El CV ciego y sin género tiene el objetivo de que los procesos de selección de personal no lleven ningún indicador del género/sexo, ni de su nacionalidad o raza, religión o culto, o caracteres físicos del candidato para evitar la discriminación.

La utilización de este elemento igualador es fundamental para promover la desaparición de prejuicios y los estereotipos en la discriminación del talento, a la hora de seleccionar nuevo personal en los sectores públicos y de esta manera, se destacarán únicamente la trayectoria académica, profesional e idoneidad de la candidata o candidato, así como los logros obtenidos, sus habilidades y competencias. Se trata, sin más, de una medida destinada a fomentar la paridad entre hombres y mujeres y la no discriminación.

Según el último informe del INDEC, “Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)” para el cuarto trimestre del año 2020, las tasas de actividad



f Valeria Lopez Delzar
ig valelopezdelzar
t @valedelzar
w 342-5121155

más altas se ubican entre los varones de 30 a 64 años (89,5%) y entre las mujeres del mismo grupo etario (66,6%) y según los últimos datos del INDEC relativo a la Evolución de la distribución del ingreso (EPH) -Cuarto trimestre de 2020-, los hombres perciben un ingreso medio de \$37.910 mensuales, mientras que las mujeres \$28.937. Estas diferencias de ingresos por género se expresan en el campo laboral y no laboral, las mujeres obtienen menor remuneración por igual trabajo y tienen menos posibilidades de acceso al mercado laboral. Las mujeres asalariadas o que trabajan por cuenta propia, como es en el caso de profesionales, ganan menos que los hombres, participan más entre los subocupados— trabajan menos horas -, siendo amplia mayoría en el personal doméstico con salarios más bajos y en el cobro de planes asistenciales. Por lo que resulta imprescindible avanzar hacia una sociedad donde todas las personas tengan las mismas oportunidades a la hora de conseguir un empleo.

La selección para los puestos de trabajo debe basarse en las competencias e idoneidad del candidato y no en discriminaciones o estereotipos de género, por lo que eliminar estas barreras es sumamente necesario. En medidas como la inclusión del CV sin género en la selección de ingresos a la función pública municipal, ayudan a poner fin a la discriminación laboral y a la brecha salarial. La inclusión del CV sin género es justamente una política pública que busca ser realmente efectiva a la hora de promover mujeres a posiciones de toma de decisión. Por último, el currículum vitae en formato de CV sin género, se aplica en otros países como Chile, Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Finlandia y Estados Unidos, y es de destacar la experiencia chilena, que fue el primer país de América Latina en implementarlo. A finales del año 2015, en el caso del Reino Unido, ya diez grandes empleadores — incluyendo la administración pública — aceptaron omitir el nombre y el género del solicitante de empleo en sus currículums vitae de ingreso. En Francia, en el año 2006, se aprobó una ley que obligaba la utilización del CV en formato sin género a las empresas con más de 50 empleados.

Sin más, y por todo lo expuesto, solicito el acompañamiento de mis pares al presente proyecto de ordenanza.