



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Expediente 3642-D-2016

PROYECTO DE LEY

LA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

SANCIONA CON FUERZA DE LEY

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto lograr la igual participación de varones y mujeres en la Administración Pública centralizada, los organismos descentralizados, las entidades autárquicas, las empresas y sociedades del Estado o con participación estatal, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2°.- El nombramiento de los/as titulares de los Ministerios, Secretarías, Subsecretarías y Direcciones Generales del Poder Ejecutivo debe respetar la paridad entre varones y mujeres.

Dicha paridad tiene que garantizarse entre Ministerios y hacia el interior de cada uno. Si los puestos a ocupar alcanzan un número impar, la designación puede recaer en un varón o una mujer indistintamente.

Artículo 3°.- Cuando los organismos descentralizados, las entidades autárquicas, las empresas y sociedades del Estado o con participación estatal, tengan una conducción colegiada con más de un/a representante de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, su designación debe respetar la paridad entre varones y mujeres en los términos del artículo anterior.

En el caso de los organismos o entidades de conducción unipersonal y cuando la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tenga un único representante, se procura que las personas designadas no sean todas del mismo género.

Artículo 4°.- La conformación de la planta de personal alcanzada por las disposiciones de la Ley 471 debe alcanzar progresivamente la paridad de varones y mujeres.

Ante renunciaciones, retiros o la creación de nuevos puestos de trabajo, los concursos públicos que se convoquen dan preferencia a las personas del género sub-representado en la dependencia respectiva.

Artículo 5°.- Lo dispuesto en los artículos 2 y 3 de la presente ley es de cumplimiento efectivo a partir del 10 de diciembre de 2019. Hasta esa fecha, las vacantes que se produzcan deben ser ocupadas por mujeres.

Artículo 6°.- Comuníquese, etc.

Roy Cortina

Diputado de la Ciudad de Buenos Aires



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Nuestra Constitución Nacional ha reconocido en el artículo 19, el derecho de los individuos a elegir su propio plan de vida sin interferencias estatales o privadas, estableciendo como único límite que no afecte a terceros.

Sin embargo, esa libertad básica se ve amenazada por la persistencia de profundas desigualdades económicas y sociales que, en los hechos, impiden que los anhelos de numerosas personas terminen de concretarse.

A lo largo de nuestra historia hemos visto como la mentada igualdad ante la ley avanzó en la superación de barreras normativas discriminatorias pero no ha resultado suficiente frente a la existencia de una estructura socioeconómica asimétrica, que sigue condenando a la postergación a distintos sectores sociales.

Ocurre que el derecho a ser tratado igual *"no considera relevante tomar en cuenta la situación que afecta de hecho a aquellas personas que forman parte de ciertos grupos que han sido histórica y sistemáticamente excluidos de ámbitos tales como el mercado laboral, la actividad política, la educación universitaria o de calidad superior, o de los más básicos servicios públicos por el solo hecho de ser miembro de ese grupo"*.¹

Sin dudas, uno de esos grupos está conformado por las mujeres que cotidianamente padecen distintos tipos de discriminación, por el sólo hecho de serlo.

"A las mujeres no sólo se les niega el acceso a los recursos - materiales, simbólicos (...) sino que existe una situación de desempoderamiento que es perpetuada por el Estado y sus instituciones. De esta manera, existen en la sociedad estructuras de opresión, múltiples y simultáneas, que impiden a las mujeres gozar de sus derechos en igualdad real de condiciones que los hombres".²

En busca de avanzar en la igualdad real de oportunidades, numerosos países comenzaron a desarrollar mecanismos de protección de estos grupos desventajados que exigen acciones estatales concretas para dejar de serlo.

El compromiso constitucional logrado en Argentina hacia 1994, introdujo el paradigma de la igualdad como no sometimiento que, *"sin desconocer la relevancia del estándar de razonabilidad para justificar el trato diferente, es sensible a las condiciones de hecho en las que opera, e incorpora el dato del contexto social"*.³

Esta concepción *"demanda del Estado la obligación de dismantelar esas situaciones de exclusión o sometimiento, al punto de generar incluso el permiso*

¹Roberto P. Saba. "Igualdad, Clases y Clasificaciones: ¿Qué es lo sospechoso de las categorías sospechosas?"

²Liliana Ronconi y Leticia Vita "La perspectiva de género en la formación de jueces y juezas". Revista Academia, N° 22, Año 11. (2013)

³Roberto P. Saba. "Igualdad de Trato entre Particulares". Lecciones y Ensayos N° 89. Año 2011.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

- o la obligación - de realizar distinciones fundadas en criterios que son funcionales a los fines estrictos de la regulación, dando lugar a lo que se denominan acciones afirmativas"⁴.

La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires también plasmó esa idea de la igualdad, por ejemplo en su artículo 36 que *"garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución..."*

La misma disposición consagra que *"las listas de candidatos a cargos electivos no pueden incluir más del setenta por ciento de personal del mismo sexo con probabilidades de resultar electas. Tampoco pueden incluir a tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo. En la integración de los órganos colegiados compuestos por tres o más miembros, la Legislatura concede acuerdos respetando el cupo previsto en el párrafo anterior."*

Estas herramientas han resultado efectivas a la hora de establecer un piso de participación de las mujeres en los espacios de representación política, pero los estratos más altos del poder público y privado suelen seguir siendo espacios reservados a los varones, dificultando que el impacto positivo de estas políticas se traduzca en medidas concretas contra la desigualdad.

Durante los últimos meses, en el orden nacional y en distintas provincias se ha renovado el debate a favor de ir más allá del establecimiento de cupos de género hacia un esquema de paridad efectiva de varones y mujeres en el armado de las listas de candidatos/as a cargos electivos.

Desde nuestro bloque en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, nos sumamos a esa posición a través de nuestro acompañamiento al Expediente 2668-D-2016 y consideramos necesario aprovechar esta valiosa oportunidad para también poner en discusión la participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo, donde se encuentran fuertemente sub-representadas.

En la actualidad, el organigrama del Poder Ejecutivo porteño cuenta con once Ministerios incluida la Jefatura de Gabinete, de los cuáles sólo tres son dirigidos por mujeres y sobre un total de trescientos veinticuatro funcionarios/as políticos solo el 32,7% son mujeres.

No obstante, un análisis más minucioso muestra que si uno considera sólo las Direcciones Generales ese número aumento al 35,0% y entre las unidades de auditoría, las entidades autárquicas y otras agencias que funcionan bajo la órbita de los Ministerios alcanza el 33,9%, pero cae drásticamente en las categorías de Subsecretaría y Secretaría donde la presencia femenina es del 21,5% y 20%, respectivamente.

Además, es común que la presencia de mujeres en cargos de decisión reproduzca patrones preestablecidos y prejuicios sociales. En nuestro distrito, las tres Ministras en ejercicio, ocupan carteras relacionadas en el imaginario colectivo a una función de cuidado: Desarrollo Social, Salud y Educación.

⁴Ídem 3.



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Sólo dentro de este último Ministerio, históricamente asociado al género femenino, las mujeres ocupan más cargos de dirección que los varones, mientras Seguridad sucede exactamente lo contrario. De los cuarenta y tres funcionarios/as, solo nueve son mujeres, representando como se dijo, nada más que el 20% del total.

Es que "los hombres se han identificado a sí mismos con un lado de los dualismos: lo racional, lo activo, el pensamiento, la razón, la cultura, el poder, lo objetivo, lo abstracto, lo universal. Las mujeres resultaron proyectadas hacia el otro lado e identificadas con lo irracional, lo pasivo, el sometimiento, la emoción, la naturaleza, la sensibilidad, lo subjetivo, lo concreto, lo particular (...) los términos de los dualismos no son iguales sino que constituyen una jerarquía. En cada par, el termino identificado como 'masculino' es privilegiado como superior, mientras que el otro es considerado como negativo, corrupto o inferior".⁵

Estos datos grafican en los hechos el concepto de "techo de cristal" al que aluden los/as especialistas en esta materia. La Administración Pública está en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por debajo del estándar mínimo del 33% de participación de las mujeres que nuestra Constitución establece para los ámbitos de decisión.

Aunque no existen datos oficiales, lamentablemente no hay razones para suponer que esta sub-representación y desjerarquización de las mujeres sea distinta en la planta del personal alcanzado por los términos de la Ley de Empleo Público.

El cuadro descrito excede a una gestión o a un partido político en particular y, en general, se ha replicado en los sucesivos gobiernos nacionales y subnacionales, poniendo de manifiesto que, sin regulación, es muy difícil superar los estereotipos y repensar los roles que la sociedad asigna a cada uno de los géneros.

Por eso, el proyecto que venimos a presentar obliga, a través de diversas fórmulas, a que los nombramientos de cargos de conducción de la Administración Pública centralizada, los organismos descentralizados, las entidades autárquicas, las empresas y sociedad del Estado o con participación estatal, respeten la paridad de varones y mujeres.

Además, impone el cumplimiento gradual del mismo principio a la conformación de la planta de trabajadores/as comprendidos en la Ley 471, previendo que ante la creación de vacantes, los concursos públicos que se convoquen deban dar preferencia a las personas del género sub-representado.

Tenemos en cuenta que *"la selección aparentemente neutral y desprejuiciada, fundada en el principio de igualdad como no discriminación, es también ciega, y por lo tanto no neutral, respecto del tipo de personas que se presentan como postulantes..."⁶*

⁵ Frances Olsen. "El sexo del derecho", en Otra Mirada - Christian Courtis (Comp). Eudeba (2014).

⁶ídem 1



*Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires*

Hay antecedentes muy interesantes acerca de la integración de gabinetes plurales y con participación igualitaria de mujeres y varones. Tal es el caso del conformado por la Presidenta Michelle Bachelet en el 2006, donde de los veinte Ministerios, exactamente la mitad era ocupada mujeres.

Asimismo, se puede citar el modelo del Primer Ministro canadiense, Justin Trudeau que de los treinta lugares, reservo quince para mujeres y al ser consultado sobre la razón de su decisión, respondió "*porque estamos en el 2015*".

La disposición incluida en el artículo 4 de nuestra propuesta también recoge experiencias de diferentes ciudades europea, entre las que cabe mencionar centros urbanos de Alemania como Bremen y Dusseldorf, o los ejemplos nacionales de España, Finlandia, Suecia y Noruega.

La existencia de paridad hacia el interior de la Administración Pública tiene una serie de ventajas especialmente relevantes.

Por un lado, adquiere una importancia simbólica para las niñas y jóvenes que tienen ambiciones de desarrollarse en el ámbito público con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de su comunidad. Saber que es posible llegar a ocupar posiciones jerárquicas es determinante para que no terminen renunciando a su vocación.

De la misma manera, aporta a la creación de espacios de trabajo más diversos, horizontales e inclusivos, en los que la mujer no sea prejuizada, boicoteada y discriminada por su género.

Además, este tipo de estrategias promueven la toma de decisiones mucho más imparciales y contemplativas de las consecuencias que pueden tener las políticas públicas que se ponen en marcha respecto de las mujeres involucradas, dato no menor si se tiene en cuenta la impronta fuertemente presidencialista de nuestro país.

Así planteadas, en el mediano y largo plazo, son susceptibles de contribuir a la eliminación de muchos de los prejuicios y la reducción de las desigualdades de género existentes en nuestra sociedad.

Consideramos que corresponde a los poderes y organismos estatales dar el ejemplo de vehiculizar el acceso de mujeres que son idóneas y preparadas, a ámbitos decisorios relevantes que tienen el poder de afectar al conjunto de la ciudadanía.

Una Ciudad moderna, diversa y pionera en el reconocimiento de los derechos, como es la nuestra, debe asumir la responsabilidad de ponerse a la vanguardia en la implementación de políticas de igualdad.

Por esa razón y convencidos que la iniciativa que presentamos es un paso adelante en esa dirección, es que solicitamos su pronto tratamiento y aprobación.

Roy Cortina
Diputado de la Ciudad de Buenos Aires