



**MUNICIPALIDAD DE ESTANCIA GRANDE**  
***DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL***

**DECRETO N° 28/2022**

**ESTANCIA GRANDE, 28 de marzo de 2022.**

**VISTO**

Lo relativo a la forma de contratación del personal municipal y:

**CONSIDERANDO.**

La necesidad de desalentar posibles discriminaciones y el estereotipo de género en los procesos de selección de personal en la administración pública municipal.

Que el currículum vitae en formato de CV sin género ya se aplica en otros países como Chile, Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Finlandia y Estados Unidos.

Que es de destacar la experiencia chilena, porque aún estando en fase de prueba de este nuevo formato de currículum vitae, fue el primer país de América Latina en implementarlo y pueden compartir sus ventajas y desventajas.

Que 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.

Que 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.

Que es de suma importancia en la construcción de una sociedad paritaria que los empleadores, tanto públicos como privados, al momento de la selección de personal se basen sólo en las capacidades de los candidatos, sin discriminación por género, edad, nacionalidad o raza.

Que el elemento de CV sin género tiene el objetivo de que los procesos de selección de personal no lleven ningún indicador del género/sexo del candidato para evitar la discriminación de las mujeres y disidencias.

Que la utilización de este elemento igualador es fundamental para promover la desaparición de prejuicios y los estereotipos en la discriminación de las capacidades, a la hora de seleccionar nuevo personal en los sectores públicos.

Que de esta manera, se destacará únicamente la trayectoria académica y profesional del candidato, así como los logros obtenidos, sus habilidades y competencias.

Que se trata, sin más, de una medida destinada a fomentar la paridad entre hombres y mujeres.



Que 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.

Esto se debe a que las mujeres son amplia mayoría en los puestos de menor remuneración.

Que estas diferencias de ingresos por género se expresan en el campo laboral y no laboral. Las mujeres asalariadas o que trabajan por cuenta propia, caso profesionales, ganan menos que los hombres, participan más entre los subocupados -trabajan menos horas-, son amplia mayoría en el personal doméstico con salarios más bajos y en el cobro de planes asistenciales.

Que resulta imprescindible avanzar hacia una sociedad donde todas las personas tengan las mismas oportunidades a la hora de conseguir un empleo. Para ello, es necesario eliminar los estereotipos en la discriminación de las capacidades, ya que no existen actividades laborales que sean exclusivas para un género u.otro.

Que la selección para los puestos de trabajo debe basarse en las competencias del candidato y no en discriminaciones o estereotipos de género.



Que resulta necesario seguir sumando herramientas que permitan poner fin a la discriminación laboral y a la brecha salarial tanto de mujeres como de disidencias.

Que la inclusión del CV sin género es justamente una política que busca ser realmente efectiva a la hora de promover mujeres y disidencias a posiciones de toma de decisión".

Por lo expuesto, este Presidente Municipal, consustanciado con las cuestiones de género, y conforme las prerrogativas legales, dicta el presente

### **DECRETO**

**Artículo 1º.-** Disponer la prohibición de solicitar datos relativos al género/sexo. Establézcase en el ámbito de la administración de la Municipalidad de Estancia Grande, la prohibición de requerir a las personas postulantes ante contrataciones, designaciones, selecciones internas o régimen de pasantías, algún tipo de información referida a su género/sexo. El objetivo de dicha prohibición es disuadir posibles discriminaciones o estereotipos de género en la selección de los puestos de trabajo. Los aspectos que deberán tenerse en cuenta, a la hora de desarrollar la selección del personal, serán parámetros objetivos.

**Artículo. 2º.- Aplicación.** La incorporación de los CV sin distinción de género se aplicará únicamente en la primera instancia del proceso de preselección del personal en cuanto a la recepción de curriculum vitae y/o



la carga de datos, según corresponda. Una vez finalizada la preselección, se llevarán adelante las distintas etapas de selección en concordancia con la normativa vigente.

**Artículo 3°.- Excepción.** Quedan exceptuados de lo establecido en los artículos precedentes los mecanismos de contratación establecidos para el cumplimiento del cupo laboral travestí trans y su Registro Único de Aspirantes, que rigen según decreto anterior de este Municipio.

**Artículo. 4°.- Capacitación.** Se deberá capacitar al personal de recursos humanos municipal en procesos de selección "a ciegas", a modo de que la elección sólo se base en las competencias de los candidatos.

**Artículo. 5°.- Facultad de celebrar convenios.** Para la capacitación, a la cual se refiere el artículo precedente, se podrán establecer acuerdos o convenios con organismos o instituciones idóneas en la materia. Además, podrían realizarse instancias de cooperación o intercambio técnico con ciudades que ya apliquen este proceso de selección sin género.

**Artículo. 6°.** Invitar al Honorable Concejo Deliberante de Estancia Grande a dictar norma similar.

**Artículo 7°.-** Comuníquese, publíquese, regístrese y en estado: archívese.

**Firmado: Pablo Javier GOLDIN (Pte. Municipal) – Gabriel FLEYTA (Sec.de Gobierno)**