

FUNDAMENTOS

-1-

La **Constitución de la Pcia. de Buenos Aires** establece los principios de igualdad ante la ley de todos los habitantes y no discriminación, en los artículos 11 y 36, inciso 4°. La vigencia de esos principios dio lugar, en su momento, a varias iniciativas y concreciones en el nivel normativo, entre las cuales se encuentran la **Ley 11.733, de cupo de género**, por la que se modificó la **Ley 5109**, conocida como *Ley Electoral*, para incluir un mínimo de treinta por ciento (30%) del sexo femenino y de igual porcentaje de sexo masculino en las listas de candidatos en todas las categorías y en proporciones con posibilidad de resultar electos.

Pese a ello, los cuerpos colegiados no se integraron con en ese mínimo de representación, dando lugar a nuevas iniciativas y acciones dirigidas a disminuir la brecha entre géneros y lograr una participación política igualitaria.

-2-

Así se llegó a la sanción de la **Ley 14.848, de paridad de género**, establece que las listas de candidatos/as a senadores/as, diputados/as provinciales, concejales/as y consejeros/as escolares deben incluir un cincuenta por ciento (50%) de personas de género masculino y otro tanto de género femenino, en forma alternada y secuencial, por binomios -varón-mujer o mujer-varón- y

En concreto, la Ley 14.848 modificó el artículo 32 de la Ley 5109, estableciendo que las listas de candidatos a cuerpos colegiados deban respetar una equivalencia del cincuenta por ciento (50%) de cada sexo, aplicable a la totalidad de la lista, que -a su vez- debe cumplir con el mecanismo de alternancia y secuencialidad entre sexos por binomios [mujer-hombre u hombre-mujer]. Determinó que, cuando se trata de nóminas u órganos impares, la diferencia entre el total de hombres y de mujeres no puede ser superior a uno. Y previó que no puede oficializarse ninguna lista de candidatos que no cumpla con esos requisitos. Aclaró que el género cada candidato/a estará determinado por su documento nacional de identidad y no por su sexo biológico. Y modificó el artículo 11 de la **Ley 14.086, de Régimen Electoral**, para dejar sentado el deber de respetar la paridad para candidaturas femeninas y masculinas en partidos o agrupaciones políticas.

-3-

En ese contexto se sancionó la **Ley nacional 27.412, de paridad de género en ámbitos de representación política**, que constituye un hito importante en materia de igualdad de género, al contribuir al acceso real de mujeres a espacios de representación política y fortalecer la vigencia de los derechos y principios reconocidos por la Constitución Nacional (arts, 14, 16 y 75, incs. 22 y ss.), la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra*

la Mujer, aprobada por **Ley 23.719**, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, aprobada por **Ley 24.632**, y la **Ley 26.485**, de *protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*.

-4-

Todo ello constituyó, en su momento, un importante avance en pos de lograr el aseguramiento de la participación política equitativa entre géneros para todos los cargos públicos electivos de la Provincia de Buenos Aires.

Y luego dio lugar a otras iniciativas legislativas, por ejemplo, en materia de régimen de licencias y reemplazos de cargos políticos electivos, que respeten el principio de principio de paridad de género consagrado por la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, la Ley 14.848 y el Decreto Ley 6769/58, conocido como *Ley Orgánica de las Municipalidades*.

Por caso, en la Provincia de Santa Fe, se sancionó la Ley que estableció “...el principio de paridad de género en la composición e integración del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, partidos políticos, entes públicos o con participación estatal y asociaciones, consejos y colegios profesionales” (art. 1º). Específicamente, con relación a las asociaciones, consejos y colegios profesionales dispuso la “[i]ntegración de los organismos de gobierno mediante el principio de paridad de género. De no ser equivalentes la cantidad de matriculados o afiliados varones y mujeres, la representación y participación de género será en forma proporcional a la cantidad de los mismos” (art. 22, que incorpora el inciso d), al artículo 5º, de la Ley 11.089).

Algo similar establecen la Ley 10.844 de la Provincia de Entre Ríos y otras legislaciones provinciales.

-5-

Con todo lo anterior, se observa que ni la **Ley 10.405** -que regula aspectos básicos del ejercicio profesional de la arquitectura, crea y organiza la composición y el funcionamiento del Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires, incluyendo a los Colegios Distritales- ni en la **Ley 12.490** que crea y organiza la conformación de la Caja de Previsión Social para Agrimensores, Arquitectos, Ingenieros y Técnico de la Provincia de Buenos Aires, ni en las regulaciones derivadas -vg. **Reglamento Electoral, Código de Ética**, etc.- contienen normas y regulaciones en materia de paridad de género en el acceso a los cargos de los órganos de administración y disciplina y la perspectiva de género en el juzgamiento de las causas de ética profesional.

Si bien el Colegio de Arquitectos de la Provincia de Buenos Aires y los Colegios Distritales Colegios no integran la estructura estatal, son personas jurídicas públicas -no estatales- que, por delegación del Estado provincial deben ejercer el gobierno de la matrícula y el poder disciplinario sobre los matriculados y

matriculadas, debiendo -a su vez- cumplir y hacer cumplir el mandato ético de defender el Estado de Derecho y la efectiva vigencia de los derechos humanos.

Bajo esa premisa, y dentro de su específica esfera de actuación, se encuentran obligados de adoptar aquellas medidas que deriven de los compromisos asumidos por el Estado Nacional en las convenciones internacionales, como las mencionadas en el punto -3-. Ello además de ponderar y concretar, en sus organizaciones y regulaciones internas, los principios y reglas que surgen de las restantes normas constitucionales y legales citadas.

En esta línea, se han presentado distintos proyectos en la Legislatura para asegurar la paridad de género en la conformación de listas de candidatos y en la integración de los órganos de administración y disciplina de los colegios y consejos profesionales (v. proyectos n° D- 789/22-23- 0 de la diputada Quintero Chasman y n° E-63-2022/2023 de la senadora Barcia, ambos del periodo legislativo 2022/2023, entre otros).

En razón de ello, se propone incorporar ajustes y modificaciones en el Reglamento Electoral y en el Código de Ética, que contribuyan a asegurar la paridad de género en el acceso a los cargos de los órganos de administración y la perspectiva de género en el juzgamiento de las causas de ética profesional.

-6-

Propuestas para el Reglamento Electoral

Incorporar los siguientes textos:

“Art. 3.- ... La Junta Electoral Provincial y las Juntas Electorales Distritales deben respetar la paridad de género en su conformación, con una equivalencia del cincuenta por ciento (50%) del sexo femenino y otro cincuenta por ciento (50%) del sexo masculino, debiendo cumplir con el mecanismo de alternancia y secuencialidad entre sexos por binomios (mujer-hombre u hombre-mujer) ...”

“Art. 8 bis. - Las Listas de Candidatos deberán respetar una equivalencia del cincuenta por ciento (50%) del sexo femenino y otro cincuenta por ciento (50%) del sexo masculino. Este porcentaje será aplicable a la totalidad de la lista, la que deberá cumplir con el mecanismo de alternancia y secuencialidad entre sexos por binomios (mujer-hombre u hombre-mujer). Cuando se trate de nóminas u órganos impares, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno (1). No se oficializará ninguna lista que no cumpla estos requisitos.”

Como consecuencia de lo anterior, se debe modificar el artículo 32 y se debe incluir un texto para prever la cobertura de vacantes con paridad de género:

*“Art. *.- Las vacancias se cubrirán siguiendo el orden de postulación [corrimiento] de los candidatos electos, respetando la paridad para candidaturas del género femenino y del género masculino y el orden de inclusión, conforme lo establecido en los artículos precedentes.”*

-7-

Propuestas para el Código de Ética

Incorporar los siguientes textos:

“Art. *.- Perspectiva de género en la ponderación y el juzgamiento de las causas disciplinarias. El Tribunal de Disciplina se encuentra obligado a ponderar, en el juzgamiento disciplinario, las asimetrías que pudieren existir en razón de género, evitando la incorporación y el fortalecimiento de conductas estereotipadas que limiten el reconocimiento y goce de los derechos de las mujeres, vulnerando el principio de igualdad”.

“Art. *.- Agravamiento de sanciones. Constituirá una circunstancia agravante para la aplicación de sanciones, que las conductas juzgadas exterioricen situaciones constatadas de violencia contra las mujeres, de conformidad con la definición prevista en la Ley 26.485, sean o no las mismas profesionales de la arquitectura”.

-8-

Propuestas para la Ley 10.405, la Ley 12.490 y nuevas leyes sobre la materia

A su vez, podrían proponerse reformas legislativas a fin de introducir la paridad de género en la conformación de listas de candidatos y la cobertura de cargos de los órganos de administración y disciplina, reformando los textos, o incorporando nuevos textos, en los artículos 38, 39, 46 y 53 de la Ley 10.405; con su correlato en el texto de la Ley 12.490; o bien, promoviendo iniciativas legislativas como las mencionadas en el apartado -5- (proyecto n° D- 789/22-23-0 de la Cámara de Diputados; proyecto n° E-63-2022/2023 de la Cámara de Senadores, entre otros).