



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO... SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

NO DISCRIMINACION EN ACCESO AL EMPLEO- CURRICULUM VITAE ANONIMO.

Artículo 1º.-Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, tanto público como privado, sin discriminación por género, edad, estado civil, nacionalidad, religión o raza.

Artículo 2º.- Información requerida. Referencias personales. En las ofertas de trabajo en empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, tanto del sector público como privado, los empleadores, agencias, consultoras u cualquier otro intermediario o partícipe en la oferta laboral, sólo podrán requerir al postulante información necesaria para evaluar su formación, cualificación y capacidad para realizar un trabajo o sus habilidades profesionales, quedando prohibido requerir referencias personales como nombre, domicilio, género, edad, estado civil, nacionalidad, religión, raza.

Artículo 3º.- Curriculum Vitae Anónimo. Prohíbese requerir a los postulantes a trabajos en empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, tanto del sector público como privado, incluir en su curriculum vitae y/u otro instrumento de postulación, referencias personales como nombre, domicilio, género, edad, estado civil, nacionalidad, religión, raza y fotografía del postulante.

Artículo 4º.- Excepción. Quedan exceptuado de las prohibición establecidas en los artículos 2 y 3 de la presente ley, quienes justifiquen que las referencias personales solicitadas son, bajo parámetros objetivos, razonables y necesarias para las características propias del empleo ofertado.

Artículo 5º.- Sanción. La violación de las prohibiciones establecidas en los artículos 2 y/o 3 de la presente ley será sancionada con una multa de 2 (dos) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

La sanción del párrafo precedente se aplicará previa intimación de la Autoridad de Aplicación al presunto infractor para que justifique si se encuentra o no encuadrado en las excepciones establecidas en el artículo 4 de la presente.

Artículo 6º.- Concientización. El monto percibido en concepto de multas impuestas por la Autoridad de Aplicación, será asignado a un fondo especial destinado a la prevención, concientización, sensibilización y erradicación de la discriminación laboral.

Artículo 7º.- Autoridad de Aplicación. El Poder Ejecutivo Nacional determinará la Autoridad de Aplicación de la presente ley, que tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

- a) Verificar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley;
- b) Elaborar proyectos y protocolos para el mejor cumplimiento de su objeto;
- c) Monitorear la presencia de avisos, publicaciones, o cualquier otro tipo de oferta laboral en violación de la presente ley;
- d) Realizar junto con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), un informe anual sobre el cumplimiento de la presente ley con recomendaciones sobre cuáles son las actividades laborales donde es razonable y necesario con un criterio objetivo, solicitar referencias personales del postulante para acceder a un trabajo;



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

- e) Informar, difundir y concientizar a la población sobre la finalidad de la presente ley;
- f) Imponer sanciones por incumplimientos a lo establecido en la presente ley.

Artículo 8º.- Adhesión. Invítase a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Artículo 9º.- Vigencia. La presente Ley entrará en vigencia a los 120 (ciento veinte) días de su promulgación, plazo dispuesto para su reglamentación.

Artículo 10º. - Comuníquese al Poder Ejecutivo de la Nación.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Nuestro país tiene un alto índice de desempleo, que se vio agravado aún más por las restricciones adoptadas por el gobierno a causa de pandemia del coronavirus COVID-19, ubicándose - según informe del INDEC - en un 10,4% de desocupación en el primer trimestre del año, resultando muy difícil insertarse o re insertarse laboralmente.

El trabajo es un derecho fundamental de toda persona, que está vinculado a su dignidad, pero al desaparecer las fuentes de trabajo aparece una competencia por los escasos lugares que aparecen como oportunidades laborales.

El presente proyecto se dirige a las ofertas de trabajo realizadas por empresas de un tamaño mediano y grande, sector en el que hay mayor oferta de empleo y mayor variedad de tareas a desarrollar, sumada la experiencia de otros países que avala que este sector ya viene adhiriéndose voluntariamente a la utilización de currículums anónimos en sus procesos de selección de trabajadores.

Los extranjeros, las mujeres, el colectivo trans y las personas mayores son los más damnificados en el proceso de selección de un empleo, pues esas condiciones actúan como filtros subjetivos y discriminatorios y ni siquiera se los convoca a una primera entrevista, pese a que muchas veces están altamente capacitados para las tareas requeridas.

El principio de igualdad ante la ley está receptado en nuestra Constitución Nacional en cuyo art. 16 expresa "*La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...*" y la Argentina ha suscripto numerosos tratados Internacionales en contra de la discriminación que tienen jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN) (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 1; Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 24; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2, 3 y 7; Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 1; Convención sobre los Derechos del Niño, artículos 2 y 30).

Por su parte, la Ley N°20.744, Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 17 "*prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad*" y en su art. 81 establece que "*el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Asimismo, considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador*", pero esta ley protege a las personas que ya accedieron al empleo, pero no dan protección alguna contra la discriminación a quienes aspiran a acceder a un trabajo.

El presente proyecto busca garantizar la igualdad de oportunidad para todas las personas que buscan acceder a un empleo en empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, tanto del sector público como privado, e impedir que se los discrimine por motivo de género, edad, estado civil, nacionalidad, religión o raza.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

A fin de evitar las prácticas discriminatorias antes descriptas que afectan principalmente a extranjeros, mujeres, colectivo trans, personas mayores, se establece qué tipo de información pueden requerir a los postulantes, los empleadores, agencias, consultoras u cualquier otro intermediario o participe en la oferta de trabajo de empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, limitándose sólo a aquella necesaria para evaluar su capacidad para realizar un trabajo o sus habilidades profesionales y quedando prohibido requerir referencias personales como nombre, domicilio, género, edad, estado civil, nacionalidad, religión, raza.

Con idéntico propósito de evitar la discriminación laboral se postula un currículum vitae anónimo, prohibiendo exigir en el mismo referencias personales como nombre, dirección, género, edad, estado civil, nacionalidad, religión, raza y fotografía del postulante.

La violación de estas prohibiciones está sancionada con multas, quedando exceptuado quienes logren justificar que la información requerida es, bajo parámetros objetivos, razonable y necesaria para las características propias del empleo ofertado.

La finalidad de ocultar estas referencias personales es eliminar filtros iniciales y garantizar que lo único relevante a la hora de acceder al empleo - o al menos de acceder a las primeras entrevistas- sea la formación, la cualificación y el perfil del candidato que mejor se adapta a la función que tiene que desarrollar.

Existen estudios y experimentos que avalan la utilidad de los currículums anónimos. Uno de los más conocidos es la investigación que hizo el Instituto Alemán para el Estudio del Trabajo en países como Francia, Alemania, Países Bajos o Suecia, donde se evidencia cómo el anonimato en los currículums favorece, especialmente, a los grupos minoritarios al cambiar el enfoque hacia habilidades y calificaciones. (<https://wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination/long>)

En este trabajo de investigación, se hace referencia a que reducir o eliminar la discriminación en la contratación incluso puede tener grandes beneficios, por cuanto además de establecer la igualdad de oportunidades y señalar el compromiso de un empleador de centrarse únicamente en las habilidades y calificaciones, se espera que la reducción de la discriminación aumente la diversidad en el lugar de trabajo. Incluso, si las decisiones de contratación se basan únicamente en habilidades y calificaciones, los resultados deben estar automáticamente en línea con el objetivo de una empresa de contratar a los trabajadores más productivos.

Estos procedimientos anónimos se han utilizado durante mucho tiempo en otras áreas, como por ejemplo, los científicos han utilizado durante mucho tiempo procedimientos doble ciego o simple ciego en estudios experimentales de investigación, o para revisar por pares el trabajo de otros investigadores. Las audiciones a ciegas para orquestas sinfónicas han demostrado un fuerte impacto en la composición de género.

Es cierto que aún con currículums anónimos, la identidad del postulante se revelará en las entrevistas, con el riesgo de que la discriminación se posponga simplemente a esta etapa posterior de la contratación si los responsables de seleccionar al personal discriminan consciente o inconscientemente a los candidatos minoritarios.

Sin embargo, el concepto de estas solicitudes de trabajo anónimas se basa en el supuesto de que los prejuicios y los prejuicios inconscientes desempeñan un papel más importante en las decisiones que se basan únicamente en documentos de solicitud que en las decisiones que están influenciadas por la apariencia del solicitante en persona. En el proceso estándar de reclutamiento, la discriminación parece ser más fuerte en el momento en que los empleadores deciden a quién entrevistar.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

No obstante, para evitar riesgos que se mantengan sesgos discriminatorios en los reclutadores resulta necesario seguir educando en igualdad y respeto a la diversidad, trabajar estos valores para que los intervinientes en los procesos de selección eviten esos sesgos inconscientes y que imperen los criterios objetivos de reconocimiento del talento, aptitudes y actitudes necesarias para cubrir el perfil que se necesite, por lo que se propone que los fondos de las multas recaudados se destinen a campañas de concientización.

Existen varios países donde ya se decidió suprimir información personal en el curriculum vitae, de manera que los profesionales de recursos humanos basen su elección inicial en lo realmente importante y pertinente. Así Francia en el año 2006 incorporó en la Ley sobre Igualdad de Oportunidades la obligatoriedad del currículum anónimo para empresas que cuenten con más de cincuenta empleados, no obstante la misma nunca fue reglamentada. En el Reino Unido, existe un proyecto de ley para establecer la obligatoriedad del CV anónimo. En España el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad firmó un protocolo para empresas de más de 50 trabajadores que adhirieron voluntariamente para implementar un curriculum vitae anónimo que suprime la mayoría de las referencias personales, como son nombre y apellidos, sexo o edad, fotografías. Otros países que han puesto en marcha experiencias similares son Reino Unido, Alemania o Suecia.

En la conciencia que debe ser la formación y experiencia de una persona lo único que debe determinar su idoneidad para realizar determinadas tareas, y que este proyecto coadyuva a garantizar un acceso igualitario al empleo es que solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.