

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

CURRÍCULUM EQUITATIVO

ARTÍCULO 1°:- El Estado Nacional comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, deberán implementar políticas de inclusión en decisiones administrativas vinculadas a la selección de sus futuros empleados bajo la confección de curriculum vitae anónimos entendiéndose por tal un sistema de postulación sin consideración de su físico, sexo, género, edad, nacionalidad, afiliación sindical, política o creencias religiosas y sin la exigencia de que se cuente con experiencia excluyente para postular ante dichas convocatorias laborales.

ARTÍCULO 2°:- Establecer campañas de difusión y de concientización sobre la inclusión y la diversidad, la igualdad de oportunidades en el mundo laboral a fin de evitar discriminación y violencia en las personas por los motivos expresados en el Artículo 1°.

ARTÍCULO 3°:- El INADI será organismo de contralor de la implementación del uso del curriculum anónimo.

ARTÍCULO 4°:- A los fines de su implementación, el organismo de contralor conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y las ONG que soliciten su participación, tomarán conocimiento de los llamamientos a cubrir vacantes a fin de que la selección a los cargos sea en cumplimiento de las normas que protegen a las minorías, mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes, residentes o naturalizados, personas trans, travestis, y cualquier otro colectivo que considere que se ha vulnerado la igualdad de oportunidades para el acceso a un puesto laboral.

ARTÍCULO 5°:- A los fines del cumplimiento de la presente Ley y de las normas complementarias existentes o las que en el futuro se dicten, el organismo de contralor

elaborará informes, estadísticas, relevamientos sobre la eficacia de la implementación del currículum anónimo a fin de realizar los ajustes necesarios.

ARTÍCULO 6°:- El currículum equitativo no exigirá la colocación de nombre y apellido y el postulante podrá optar por consignar sólo las iniciales. Tampoco deberá solicitar fotografía, videocurrículum, información vinculada a la edad, sexo, género, estado civil, o de familia, si tiene hijos o no, nacionalidad ni domicilio. En este último caso, el postulante sólo podrá detallar su ciudad o lugar de residencia.

ARTÍCULO 7°:- Establecer incentivos económicos a los empleadores privados que en todas las etapas de selección de personal implementen el currículum equitativo.

ARTÍCULO 8°:- Las organizaciones detalladas en el Artículo 1, en caso de contar con plataformas web destinadas a la carga de currículum vitae, deberán adaptar los campos de información a lo que se estipula en la presente norma.

ARTÍCULO 9°:- El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente Ley en el término no mayor a noventa (90) días desde su promulgación.

ARTÍCULO 10°:- Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherirse a la presente Ley.

ARTÍCULO 11°:- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente proyecto tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, suprimiendo cualquier distinción de selección, dando relevancia a las capacidades, habilidades y competencias de las personas que se postulan.

La discriminación laboral se define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Cada día, en todo el mundo, millones de personas son víctimas de la discriminación que se basa en prejuicios y estereotipos, creencias o imágenes que se poseen de un grupo social, que llevan a preferir o excluir a esa persona en función de los atributos asociados al grupo al que pertenece, independientemente de sus características personales.

La discriminación puede manifestarse en el momento de acceso a un empleo – en la selección, en la convocatoria o cuando se arma un perfil o una solicitud–, cuando algunos son desestimados como candidatos aun cumpliendo con los requerimientos necesarios; o por supuesto, por medio del despido injustificado o supuestamente “justificado” pero fundado en estereotipos o prejuicios.

En Argentina existen numerosas leyes que protegen a las y los trabajadores, a las mujeres, a las personas con discapacidad, a los migrantes, a las personas que de una u otra forma necesitan la intervención del Estado para que no se acrecienten o prosigan los efectos de la discriminación cuyo efecto es la desigualdad, pero aún resta por regular acciones positivas como la que aquí se propone.

Es fácil distinguir que la desigualdad social se ha arraigado por no tener posibilidades de acceso y utilización de los recursos económicos, sociales y culturales, sin embargo, las prácticas discriminatorias constituyen una de las formas en las que se manifiesta la desigualdad excluyendo a muchas personas, incluso sin que

necesariamente ésto constituya un acto consciente de exclusión. Así, la lista de los motivos de discriminación identificados, están los motivados por razones de sexo, género, discapacidad, edad, estado de salud, afiliación sindical, militancia política y la situación familiar.

Sin duda, las prácticas sociales discriminatorias deben ser erradicadas por lo que educar en la igualdad y en los derechos humanos es el siguiente paso, urgente y necesario para eliminar los obstáculos y obtener un trabajo formal que será posible mediante la implementación de una toma de conciencia en los procesos de selección de empleados donde solo se consideren sus aptitudes y conocimientos.

Aquí cabe preguntarnos el porqué de la urgencia y necesidad de aprobar una ley como la que proponemos, y la respuesta es que a pesar de contar con normas de distintos rangos y que protegen a las personas según su edad, género, etnia, origen, estado de salud, la igualdad de oportunidades se evidencia en la selección de personal.

Razones motivadas en el sexo: en efecto, varones y mujeres no son valorados de la misma manera, ni tienen las mismas oportunidades, ni un trato igualitario en nuestra sociedad, lo cual relega a las mujeres a una situación de subordinación. Es fundamental contrarrestar la subestimación de los “trabajos femeninos” en comparación con los que realizan los hombres, al determinar las remuneraciones.

Entre los factores determinantes de las desigualdades de remuneración por razón de sexo se encuentran la restricción o la prohibición legal de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno. Otro factor está relacionado con la idea de que la contratación de mujeres implica un costo más alto (OIT, 2001). En estos costos se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad y el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres, su menor disposición para trabajar horas extras, y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

Si bien los fallos judiciales acerca de la obligación de efectivizar el derecho a la igualdad en el empleo son escasos, el caso Fundación Mujeres en Igualdad contra una empresa del sector de la alimentación, resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil en el año 2002, es el más trascendente hasta la fecha. En él se analizaba la práctica de contrataciones de una empresa para determinar si las explicaciones que ésta brindaba acerca de la contratación prioritaria de hombres eran

pertinentes para justificar la práctica. El tribunal obligó a la Empresa la aplicación de acciones de discriminación positiva en el empleo, y priorizó la igualdad en el acceso al empleo por sobre argumentos de libertad de contratación empresarial. La Cámara de Apelaciones resolvió que la práctica de contratación de personal de la demandada resultaba discriminatoria y que no había podido ser razonablemente justificada. Por lo tanto, ordenó que en el futuro se contrataran exclusivamente empleadas mujeres hasta tanto se compensara en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.

Podría estar en un ítem separado, pero además las mujeres son discriminadas por la edad, el estado civil o si se tiene hijos empeorando su situación: ser mujer, casada, con hijos son en conjunto agravantes que discriminan desde la redacción de las solicitudes.

Migrantes: en la Argentina, los trabajadores migrantes y los pueblos originarios son las principales víctimas de las manifestaciones de racismo, pero también pueden ser objeto de un trato desfavorable en el ámbito laboral sencillamente por su condición de migrantes o por su etnia. En los últimos años, el Estado Argentino promovió avances muy significativos en la legislación y en la política migratoria. Sin embargo, muchos viven en situación de exclusión, sin otra explicación que no sea lisa y llanamente la discriminación. Generalmente, el racismo –en que se funda la discriminación en general y en el trabajo en particular– se oculta con un mecanismo de “naturalización”. La historiografía oficial argentina construyó una hegemonía basada en una visión parcial de los orígenes de la nación: una nación blanca y europea, que intentó ocultar el genocidio inicial –la sujeción de los pueblos originarios– y que también desconoció la historia de cada región y provincia. Sobre estos hechos históricos se construyeron las bases de la discriminación racial, política, social, económica y cultural de los pueblos originarios en América Latina. Lo mismo que aquí se plantea, puede aplicar a los inmigrantes que han elegido nuestro país para radicarse y que muchas veces son discriminados por su nacionalidad, sin darles la posibilidad de que demuestren las capacidades o aptitudes con las que cuentan para aplicar a la oferta laboral.

Discapacidad: este grupo de personas debe tener acceso a un empleo adecuado, que incluya la orientación y la formación profesional, y a su integración social en condiciones plenas de participación e igualdad. Se consideran “necesidades especiales” todas aquellas adecuaciones, modificaciones y/o transformaciones de

elementos tecnológicos, ocupacionales, sociales, comunicacionales o de cualquier otro tipo requeridas para que una persona con discapacidad, minusvalía, deficiencia o diferencia en el ejercicio de cualquiera de sus capacidades pueda realizar las mismas tareas con el mayor nivel de eficacia.

La discriminación a personas con discapacidad o a personas que sufren determinadas enfermedades se entronca con un modelo de concepción de la salud. A nivel nacional, una ley obliga a cubrir el 4% del total de los empleos estatales con personas discapacitadas, siempre que estén en condiciones de realizar el trabajo. Sin embargo, además de la legislación, se requieren instituciones que garanticen la aplicación de la norma, medidas positivas, una educación sin prejuicios, formación y servicios de empleo y datos que permitan efectuar un seguimiento de los avances.

La existencia de una necesidad especial constituye una obligación del conjunto social, como parte de las condiciones de su realización colectiva, y por lo tanto del Estado, y no un problema específico de las personas requirentes de dichas necesidades específicas. Para que la legislación de lucha contra la discriminación sea eficaz, se requieren una aplicación efectiva de ésta, mecanismos de control e instituciones de promoción. Esto supone una serie de acciones simultáneas: de una parte, el re-entrenamiento profesional de las personas con necesidades especiales por medio de planes de capacitación y del suministro de la tecnología necesarios (elementos informáticos, software de adaptación) y otras, la presencia de intérpretes o facilitadores de la comunicación para el desempeño de su rol en las mismas condiciones.

Hay ocupaciones para las cuales no se necesitan adaptaciones o apoyos, por lo que es sumamente importante promover las políticas que tienden a la integración socio laboral de las personas con discapacidad, que implica su participación en la vida corriente de la comunidad por medio del desarrollo de una actividad productiva. En pleno auge del trabajo en casa, muchos empleos podrán ser propicios para personas con movilidad reducida o que tengan otras dificultades como vivir alejados del domicilio del empleador.

Edad: la edad siempre puede resultar un condicionante para aplicar a determinados trabajos y esto no debería existir. Suele pensarse prejuiciosamente que los jóvenes carecen de habilidades y experiencias y que los adultos mayores ya no cuentan con todo lo necesario para sumar al trabajo que se ofrece. Estos conceptos

erróneos y desacertados y que calan hondo en la cultura de muchas organizaciones terminan por excluir a ambas franjas etarias y se pierden la posibilidad de descubrir talentos o experiencias que indudablemente pueden superar incluso sus propias expectativas.

Experiencia: En línea con lo planteado en el párrafo anterior, la solicitud de experiencia comprobable por parte del empleador resulta un elemento de segregación y de falta de oportunidades especialmente para quienes pretenden iniciarse en el mundo laboral. Por lo general, los y las jóvenes ven en este condicionamiento una verdadera traba que les impide acceder a experiencias en donde podrían tranquilamente trabajar, aprender y especializarse incluso durante la misma praxis.

Género: una manera de detectar la discriminación en el trabajo es mediante la lógica de “normalización” de la identidad: una lógica de conformación de ciudadanos idénticos, “productivos y civilizados”. La “normalización” también se aplica a los modos de comprender las identidades sexuales, a los papeles normativamente establecidos para hombres y mujeres, a la falta de productividad de los adultos mayores, a la estereotipificación de la “delincuencia” y su asociación con ciertos sectores sociales, nacionales o culturales. Hace muy poco se aprobó la Ley de Cupo Laboral Trans que establece que toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho a un trabajo digno y productivo; condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género.

La norma reza que no podrán establecerse requisitos de empleabilidad que obstruyan el ejercicio de estos derechos, esta norma viene a reparar una deuda con el colectivo trans que vive en condiciones de extrema pobreza, con un acceso muy precario al ejercicio de sus derechos. La gran mayoría nunca accedió al mercado formal de trabajo. La vulneración sistemática de sus derechos fundamentales, comenzando por su exclusión estructural del mercado laboral formal.

Lohana Berkins en una entrevista dijo: "el empleo es nuestro problema, entendido como el gran organizador de la vida de las personas, y es el gran paso que tenemos como desafío, porque es el trabajo el que nos cambia la vida y porque además tenemos que ser sujetas de ese cambio revolucionario". Por Diana, por Lohana y por Tehuel, que desapareció buscando trabajo, y por las personas excluidas, la puesta en marcha de un currículum anónimo y sin fotografía será otro paso para que

las personas puedan acceder a una entrevista laboral y en caso de no ser seleccionados que los funcionarios o empresarios den cuenta de los motivos. Para seguir combatiendo eficazmente la discriminación en el trabajo lo esencial es crear sociedades más equitativas, que elaboren paradigmas y políticas diferentes y que promuevan en su seno la igualdad de oportunidades. Pueden ocuparse de un solo grupo, como las mujeres o los grupos minoritarios, o bien pueden tratar diversos tipos de discriminación al mismo tiempo.

Apariencia física: es sumamente importante que las organizaciones que realizan ofertas laborales no pidan fotografías ni videos de los postulantes. Una imagen no representa la sabiduría, aptitudes ni valores de las personas, por lo que resulta imprescindible que se eviten este tipo de exigencias para aplicar o no a determinado puesto laboral.

De no reforzarse la capacidad para abordar eficazmente la discriminación en el lugar de trabajo, resultará más difícil enfrentarse a las trágicas consecuencias en nuestra sociedad tales como la desocupación, la pobreza, las infancias interrumpidas o abandonadas. La modalidad de Currículum Equitativo o también conocido como “Curriculum Vitae Anónimo”, suprime referencias personales, para centrarse en la formación y cualificación del postulante al empleo, para que el acceso sea transparente y equitativo. Se trata de una tendencia en crecimiento en todo el mundo: Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Finlandia, España ya han puesto en marcha esta manera de contratación con efectos positivos.

Es un nuevo estilo de hoja de vida donde quita referencias personales con el fin de destacar la formación y cualidades del postulante al empleo donde se omite el género, no se pondrá si es hombre o mujer, no se exigirá la colocación de nombre/s y apellido/s, sólo las iniciales. Deberá agregarse un email donde no sea posible determinar el sexo, nacionalidad u otros datos como el estado civil o estado de familia y si tiene hijos o no, no se pondrá ni dirección ni la nacionalidad y no se adjuntará fotografía o datos de su físico, solamente agregando los datos necesarios para acreditar la competencia al empleo que se postula.

Por último, es nuestro objetivo también que las organizaciones que actualmente realizan convocatorias de oferta laboral adecuen sus plataformas web de carga de curriculum (en caso de contar con las mismas), para que los campos que

solicitan información ya estén en línea con lo que se plantea en la presente norma.

Por todo lo expuesto y con la convicción de que lo propuesto es un derecho de las personas que necesitan incorporarse al mercado laboral, solicito a mis pares que me acompañen con la aprobación del Proyecto de Ley.