



PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

IMPLEMENTACIÓN DEL CURRÍCULUM CIEGO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 1°.- Objeto. La presente ley tiene por objeto promover la equidad laboral en el sistema de búsqueda y contratación de personal mediante la implementación del currículum ciego en los organismos del Sector Público Nacional conforme al artículo 8° de la ley 24.156 de Administración Financiera.

ARTÍCULO 2°.- Regla general. Las ofertas de empleo en el Sector Público Nacional deberán comunicarse de manera objetiva y no podrán contener restricciones por motivos tales como edad, raza, etnia, religión, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, estado civil, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, residencia, responsabilidades familiares y cualquier otro dato que no fuera imprescindible para el trabajo que se ofrece.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer excepciones a lo previsto en el presente artículo siempre que por las características del puesto a cubrir sea necesario.

ARTÍCULO 3°.- Curriculum vitae ciego. El proceso de selección para el acceso a un empleo en el Sector Público Nacional debe garantizar el anonimato de los postulantes. En los curriculum vitae no se podrá requerir la remisión de videos, fotografías, imágenes, audios, nombre, apellido, edad, género, domicilio, conformación familiar, estado civil o cualquier otro dato que permita su identificación en redes sociales.

ARTÍCULO 4°.- Incumplimiento. El incumplimiento de la presente ley por parte de los funcionarios encargados de su ejecución se considerará falta grave y además se considerará un acto discriminatorio conforme a lo previsto por la Ley 23.592 o la que en su futuro la reemplace.

ARTÍCULO 5°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Gabriela Brouwer de Koning

Diputada Nacional



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La presente iniciativa tiene como antecedente al proyecto 2761-D-2021 presentado por el Diputado Albor Cantard, suscripto por el Diputado Fabio Quetglas y las Diputadas Soledad Carrizo y Dolores Martínez e impulsado por el Movimiento de Trabajadores Desocupados con más de 30 años de aportes (MTD+30 AA).

El acceso a un empleo público equitativo y justo es un pilar fundamental para una sociedad democrática y moderna. Se manifiesta constitucionalmente a través del principio de igualdad (Art.16 CN) que establece que “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. Sin embargo, en los procesos de selección en el ámbito del empleo público a menudo hay influencias de sesgos que afectan negativamente a ciertos grupos de la población. En este sentido, es competencia de este Congreso promover medidas de acción positiva a fin de garantizar la igualdad y la no discriminación y, en este contexto, es que presentamos el siguiente proyecto de ley que promueve la implementación del currículum ciego como mecanismo para garantizar la igualdad en el proceso de selección.

De acuerdo con el informe del PNUD (2020), en nuestro país, el 37% de los hombres y el 25% de las mujeres consideran que los hombres deberían tener más derecho al empleo que las mujeres y que son mejores ejecutivos en los negocios. Estos prejuicios, creencias, sesgos y estereotipos se reflejan en la mayor tasa de empleo de los hombres (63,6%) en comparación con la de las mujeres (44,7%). Aunque las diferencias en las tasas de empleo no pueden atribuirse a una sola causa, la evidencia muestra claramente la presencia de prejuicios de género en el entorno laboral..

El currículum ciego es una herramienta utilizada en los procesos de selección de personal que consiste en ocultar ciertos datos personales de los candidatos, con el objetivo de evitar la discriminación y los sesgos por parte de los reclutadores. En este tipo de currículum, se omite información como el nombre, género, edad, dirección, estado civil, conformación familiar y otros datos que puedan revelar aspectos personales no relacionados con las competencias o experiencia profesional. El objetivo es que el proceso de selección se base



exclusivamente en criterios profesionales como experiencia laboral, habilidades y competencias técnicas.

Aunque esta iniciativa surgió en los 70 en norteamérica, hasta hace un par de años comenzó a implementarse con mayor efectividad. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2017), las empresas que implementaron el currículum ciego reclutaron un 36 % más de mujeres. A nivel del derecho comparado en Francia se instauró como requisito obligatorio y su uso es también habitual en otros países como Reino Unido, Alemania, Suecia o Finlandia. En España, desde el Ministerio de Sanidad se propuso un plan piloto para el diseño, implantación y valoración del currículum vitae anónimo para la selección de personal y para fomentar su utilización, se adhirieron más de 78 empresas, entre las que figuraban Banco Santander, Gamesa, Endesa o Ikea.

Siguiendo el antecedente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que, mediante la Ley 6471 del año 2021, implementó una política similar a la que en este proyecto se impulsa; es que se incorporan en dos artículos las premisas en las que se debería basar el procedimiento de selección basado en el curriculum ciego: una regla general y un criterio de composición curricular en donde no pueda exigirse información que permita identificar ciertas características de las personas postulantes que son irrelevantes para el acceso al puesto laboral.

Este proyecto de ley no solo representa un paso hacia la modernización de los procesos de selección, sino que también refleja el compromiso de nuestro país con los principios de igualdad y no discriminación. Por estas razones, solicito a mis pares el acompañamiento a este proyecto de ley.

Gabriela Brouwer de Koning

Diputada Nacional