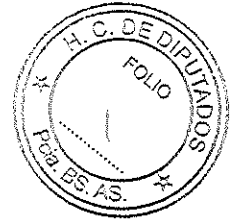


*Honorable Cámara de Diputados  
Provincia de Buenos Aires*



## PROYECTO DE LEY

**EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE  
BUENOS**

**AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE**

**LEY**

**Artículo 1°.-** Implementase en todas las dependencias del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, organismos descentralizados, autárquicos y empresas del estado, el sistema de currículum vitae anónimo, para la postulación de personas para el ascenso e ingreso – en forma permanente o transitoria – a cualquier posición laboral del sector público.

**Artículo 2°.-** Invitase a las cámara empresariales y asociaciones sectoriales a difundir la presente práctica como forma de igualar oportunidades laborales para todas las personas.

**Artículo 3°.-** El Poder Ejecutivo determinará la Autoridad de Aplicación.

**Artículo 4°.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

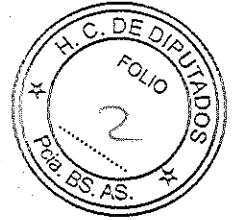
  
Honorable Cámara de Diputados  
Provincia de Buenos Aires  
H. C. de Diputados, Pcia. Bs. As.



EXPTE. D- 6411

121-22

Honorable Cámara de Diputados  
Provincia de Buenos Aires



### FUNDAMENTOS

Proponemos el uso del CV ciego (curriculum vitae ciego –anónimo- sin nombre ni datos personales), para evitar los sesgos y la discriminación en los procesos de selección (por género, edad, origen, etc.), como experiencia piloto, para evitar la discriminación de las mujeres y contribuir de este modo a reducir la brecha de ingreso al mercado laboral entre hombres y mujeres e igualar las oportunidades laborales.

Existe aún mucha influencia de los estereotipos de género en los procesos de selección, en este caso en distintos ámbitos. Sólo hay que ver el porcentaje de mujeres que actualmente ocupan un puesto de responsabilidad en las empresas, los datos sobre brecha salarial o los datos de ocupación y desempleo desagregados por sexo.

Como ejemplo, destacamos que en algunas orquestas se implementaron audiciones a ciegas para saber si así se lograba aumentar la incorporación de las mujeres a las mismas, fomentando plantillas más equitativas. A la hora de llevar a cabo una audición, se colocaba un biombo para que las personas responsables de la misma no pudieran ver al candidato/a. Algunas orquestas incluso colocaban, además del biombo, una alfombra, para no poder identificar el sexo del/a aspirante a través de la pisada. El resultado de estas audiciones a ciegas fue el esperado: efectivamente aumentó el número de mujeres que lograron incorporarse a las orquestas.

A la vista de los ejemplos, está claro que los estereotipos actúan de forma más o menos consciente y automatizada.

Sin lugar a dudas el CV ciego es una medida eficaz, aunque por sí misma, insuficiente para evitar discriminaciones (por género, edad, origen, etc). Por dos motivos: uno porque únicamente evita el primer filtro (después de la valoración del CV hay un contacto telefónico con la persona candidata y, si éste es favorable, presencial), por lo que la influencia de los sesgos en los procesos



*Honorable Cámara de Diputados  
Provincia de Buenos Aires*

de selección simplemente se pospone. Y dos porque el CV ciego todavía no está inserto en la filosofía y cultura empresariales. Con el auge de las redes sociales, hay muchos estudios e informes que indican que un perfil sin foto resulta menos atractivo que uno con foto, y que incluso puede generar cierta desconfianza (otro tema que da mucho para hablar).

Si trasladamos esto al CV tradicional, no es difícil imaginar qué podría pasar con un CV anónimo. Por eso es fundamental intervenir en dos líneas: invitar a las empresas para concientizar acerca de la necesidad y los beneficios de basar su selección en el talento y la diversidad (los conocimientos y competencias de la persona) y trabajar con las personas en la búsqueda de empleo, los/as profesionales de la orientación e intermediación laboral y las webs de empleo en la utilización de CV por competencias, evitando proporcionar datos personales como la edad, el estado civil, la nacionalidad, el país de origen, etc.

Así, a pesar de que la medida puede resultar atractiva, es necesario trabajar con todos los agentes implicados (empresas, candidatos/as, profesionales de la orientación laboral, webs de empleo) para evitar, efectivamente, las discriminaciones en los procesos de selección y promoción de personal. Esta realidad, también se ve con trabajadores mayores de 45 años, mujeres, personas de otras etnias, nacionalidades, con discapacidad, todas ellas señalan sistemáticamente que, debido a sus particulares características, encuentran mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Por todo lo expuesto solicito la aprobación del presente proyecto de ley.

  
Eduardo C. Cordero  
Diputado  
Equipo 1 de Novios  
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.