



LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

CURRÍCULUM VITAE IGUALITARIO

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo en el ámbito público y privado de la provincia.

ARTÍCULO 2.- Prohibición. Prohíbese la solicitud en el Currículum Vitae u otro instrumento de postulación laboral de los siguientes datos sobre el o la postulante: nombre y apellido, foto, documento de identidad, edad, sexo o identidad de género, nacionalidad, origen racial o étnico, domicilio, barrio o zona de residencia, estado civil, ausencia o existencia de hijos, hijas o personas a cargo y cualquier otro dato que no fuera imprescindible para el trabajo que se ofrece y sea fuente de discriminación. Queda expresamente prohibido recabar cualquiera de los datos considerados sensibles de acuerdo a la legislación nacional. También queda expresamente prohibido cualquier requerimiento de apariencia externa, presencia, corte de pelo o ausencia de tatuajes.

Serán solidariamente responsables quienes soliciten el Currículum Vitae a los y las candidatas a la oferta de empleo, ya sea una persona humana o jurídica, una agencia de recomendación, una consultora o cualquier otro intermediario en las ofertas de empleo, incluido el medio de comunicación que publicase la oferta laboral, solicitando alguno de los datos prohibidos.

La prohibición comprende también a las fases posteriores de selección del trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 3. Excepciones.- Sólo podrá justificarse la solicitud de los requisitos mencionados en el artículo 2 en caso de acciones afirmativas destinadas a revertir una situación de desequilibrio preexistente en la planta de personal o como parte de un plan de fomento de la igualdad.



Asimismo, quedan exceptuadas de la aplicación de esta ley las búsquedas laborales, cuando las características propias del empleo ofertado responda a parámetros objetivos y razonables que ameriten requerimientos de edad del o de la postulante.

En ambos casos, deberá darse previo aviso de dicha búsqueda a la autoridad de aplicación, la que también podrá establecer que determinadas búsquedas de empleos pueden ser exceptuadas temporariamente de esta ley.

ARTÍCULO 4. Sanciones. Las personas físicas o jurídicas oferentes de empleos que incumplan con esta ley, son pasibles del cobro de una multa equivalente a tres (3) a (30) Salarios Mínimo, Vital y Móvil (Ley nacional n° 20.744) vigente al momento de la infracción en cuestión, por cada empleo solicitado.

En caso de reincidencia, el monto de la multa se duplica para el mínimo y el máximo.

El incumplimiento de la presente ley por parte de un funcionario de cualquiera los tres poderes del Estado, da lugar a la apertura de sumario a efectos de fijar la sanción que correspondiere por incumplimiento grave de sus deberes.

ARTÍCULO 5.- Campañas de concientización. Los fondos recaudados por la aplicación de multas por incumplimiento serán destinados a la realización de campañas de concientización tendientes a prevenir, controlar y erradicar los actos discriminatorios en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 6. Autoridad de aplicación. Será autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe.

ARTÍCULO 7. Reglamentación. El Poder Ejecutivo Provincial reglamentará la presente en un término no mayor de noventa (90) días desde su promulgación.

ARTÍCULO 8. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Carlos del Frade

Diputado Provincial



FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley, el cual ingresamos por primera vez en el año 2020, tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo suprimiendo en las solicitudes de currículum vitae (u otros instrumentos de postulación) las referencias personales tales como el sexo, edad, fotografía, nacionalidad o cualquier otro dato que pudiera dar lugar a un sesgo discriminatorio. Ello, con el fin de que los procesos de selección se centren en lo único que a priori debiera ser verdaderamente pertinente a la hora de acceder a un empleo o puesto, a saber: las capacidades y habilidades necesarias para el puesto de trabajo que se desea cubrir.

El proyecto establece así la utilización de lo que en otros lugares del mundo se conoce como **"currículum anónimo"** o **"reclutamiento ciego"**. En Europa varias empresas, administraciones públicas e incluso universidades trabajan desde hace años con currículum anónimos para garantizar la igualdad de oportunidades no solo en el entorno laboral sino también en el formativo. A título ilustrativo reseñamos algunos **antecedentes internacionales**.

En **Bélgica**, desde 2005, se ha oficializado el recurso de los CVs anónimos para la administración federal, tanto para la selección de personal contratado como para la movilidad interna de los y las funcionarias. Incluso, el Estado lo recomienda para el sector privado.

En **Francia**, desde 2006, la Ley 396 sobre Igualdad de Oportunidades, que modifica el Código de Trabajo, obliga a las empresas que cuenten con más de cincuenta empleados/as a realizar su selección de personal a partir de currículum vitae anónimos, teniendo en cuenta sólo la capacidad y las aptitudes profesionales del candidato para ocupar el empleo propuesto. Se prohíbe la utilización de nombre, apellido, edad, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad, situación de familia, fotografía y domicilio.

En **Reino Unido** varias empresas y administraciones públicas trabajan desde 2015 con currículums anónimos. Incluso la UCAS, responsable del proceso de admisión de estudiantes a las universidades británicas, ha empezado a utilizar formularios sin nombre para garantizar la igualdad de oportunidades



entre los alumnos. Además, la mayoría de estas entidades están incorporando las entrevistas telefónicas para evitar discriminaciones por el físico del candidato. La tendencia a contratar graduados de Oxford y Cambridge ha provocado que algunas empresas encargadas de buscar empleo a personas oculten el nombre de la universidad.

En **España**, a finales del mes de julio de 2017, el Gobierno creó un protocolo para desarrollar un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal, tanto para empresas, como para que los ayuntamientos lo vayan implantando poco a poco. Casi 100 entidades, entre empresas y ayuntamientos, se han sumado a esta iniciativa.

Además de los antecedentes internacionales, existen **estudios** que avalan su utilidad. Uno de los más conocidos es la investigación de 2018 del **Instituto Alemán para el Estudio del Trabajo (IZA)**. Allí se afirma que: “Los resultados de los experimentos de campo y los proyectos piloto en países europeos (Francia, Alemania, los Países Bajos y Suecia se consideran aquí), Canadá y Australia arrojan luz sobre su potencial para reducir algunas de las barreras discriminatorias para la contratación de minorías y otros grupos desfavorecidos”. La ventaja del CV Anónimo, es que de entrada todos los candidatos tienen las mismas posibilidades por lo que al menos en el primer filtro se reducen las discriminaciones, conscientes o inconscientes.

Sin embargo, en los propios resultados de la investigación se advierte de que no es una fórmula única y universal para acabar con la discriminación ya que, a veces, la fase anónima solo pospone esa exclusión hasta instancias presenciales posteriores como la entrevista personal. Por ello, este proyecto no desconoce que para evitar la discriminación necesitamos primordialmente educar en igualdad y respeto a la diversidad. Por ello, el currículum igualitario busca ser **un eslabón más dentro de lo que debe ser abordaje amplio e integral de la discriminación laboral**, a la vez que constituiría, en términos culturales-pedagógicos, una señal fuerte de la sociedad a la que aspiramos.

No sólo la investigación alemana ha demostrado la utilidad de los reclutamientos despersonalizados. Cuando se habla del CV ciego o anónimo, suele ponerse como ejemplo el “**experimento de John y Jennifer**” de la **Universidad de Yale** del año 2012. John y Jennifer aspiraban a una plaza para coordinar un laboratorio. Ambos eran estudiantes de ciencias de Yale y sus currículos eran idénticos. 127 catedráticos de seis universidades diferentes evaluaron sus méritos y llegaron a dos conclusiones: John se



merecía una puntuación un punto mayor que Jennifer y él debía tener un sueldo de 30.328 dólares anuales frente a los 26.508 que ofrecían a ella. Un 14% de diferencia.

En realidad, ni John ni Jennifer existían y eran parte de un experimento de la Universidad de Yale, que demostró los sesgos de género en los procesos de selección. El currículum a evaluar era el mismo, solo se cambió el nombre: a una parte de los evaluadores se les dijo que el candidato era John, a otra, que era Jennifer.

No sólo se trata de la discriminación por género. **“¿Es más fácil conseguir un empleo si te llamas Mohamed o Adam?”**. Con esta pregunta en el aire la **BBC** se lanzó en 2017 a mandar currículums con dos identidades distintas. El nombre era lo único que diferenciaba a dos candidatos para un puesto de gerente. Su nivel académico y su experiencia eran idénticos, sin embargo, Adam recibió tres veces más ofertas que Mohamed.

A nivel nacional, desde el año 2015 se han presentado diversos proyectos de ley que comparten el espíritu de esta iniciativa. En 2015, el senador Daniel Pérsico ingresó el primer proyecto en este sentido denominado “PROHIBICION DE DETERMINADOS REQUISITOS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO” (exp. S- 1932/15), reingresado en 2017 (S-1468/17), estableciendo la prohibición respecto de las ofertas de empleo, sean públicas o privadas, de que contengan requisitos que indiquen preferencia o discriminación basada en la edad o apariencia física.

En 2016, en la Cámara de Diputados de la Nación se ingresó el proyecto “CURRÍCULUM VITAE IGUALITARIO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO” (exp. 2957-D-2016), bajo la firma de los y las diputadas José Ruiz Aragón, Mauricio Gómez Bull, Sandra Mendoza, Matías Rodríguez, Gabriela Estevez, Jorge Barreto, Nilda Carrizo y Juan Manuel Huss en el cual se establece la prohibición en todo el territorio nacional de la utilización de Currículum Vitae que incluya foto del postulante al empleo, edad, sexo, nacionalidad, domicilio, estado civil, estatus familiar y nombre.

En el año 2019, a nivel nacional se sumaron otras dos iniciativas. El Diputado Marcelo Wechsler, presentó el proyecto “CURRÍCULUM VITAE IGUALITARIO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO” (exp. 4563-D-2019), el cual prohíbe la utilización de Currículum Vitae que incluya fotografía, edad, sexo o estado civil del postulante a la vacante de empleo en todas las ofertas de empleo del Estado nacional. Por su parte, la senadora



Miriam Boyadjian, ingresó el proyecto PROHIBICION EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO DE LA DISCRIMINACION BASADA EN LA EDAD O IMAGEN EN LAS OFERTAS LABORALES (S-3305/19) el cual determina que quedan prohibidas en todo el territorio nacional aquellas búsquedas de empleo, sean públicas o privadas, que contengan requisitos que indiquen preferencias, limitaciones, especificaciones o discriminación basada en la edad o imagen, por lo que tampoco podrán solicitar a quien se postule el envío de fotografías en el Currículum Vitae.

En el año 2020, el diputado Eduardo Cáceres, del PRO, ingresó el proyecto PROMOVER Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO. También en dicho año, Gabriela Cerruti (con el acompañamiento de 20 diputados/as) presentó el proyecto ELIMINACION DE TODA FORMA DE DISCRIMINACION POR RAZONES DE EDAD EN EL MARCO DEL AISLAMIENTO SOCIAL DECRETADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 (1570-D-2020).

En el año 2021, con la firma de 7 diputados/as nacionales del Frente de Todos, encabezados por Estela Hernández, se presentó el proyecto de ley CURRÍCULUM EQUITATIVO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL TRABAJO (EXP 3505-D-2021).

También el diputado nacional del Frente de Todos, Ever Perez Plaza, presentó su propia iniciativa para PROHIBIR LA EXIGENCIA OBLIGATORIA DE FOTOGRAFIAS EN CURRÍCULUM VITAE POR PARTE DEL EMPLEADOR.

Por su parte, desde la UCR, Albord Cantard, con la firma de otros 4 diputados, ingresó el proyecto INCORPORESE A LAS BUSQUEDAS Y CONTRATACION DE PERSONAL EN LOS ORGANISMOS DEL SECTOR PUBLICO NACIONAL EL SISTEMA DE " CURRÍCULUM VITAE CIEGO " O " CVCIEGO " (2761-D-2021).

De modo que a nivel nacional, desde diversos sectores políticos, se reconoce y se promueve la importancia de avanzar en el debate en torno a procesos de selección de trabajadores/as más igualitarios.

A su vez, también se han conocido iniciativas provinciales. En la provincia de Córdoba, la diputada Liliana Montero ha ingresado un proyecto de ley que estipula que ni en el ámbito público ni privado podrá exigirse en el currículum vitae los siguientes requisitos sobre el/la postulante: edad mínima o máxima; sexo o identidad de género determinados; condiciones de aspecto físico, "buena presencia", estado civil, dirección, barrio o lugar de residencia; ausencia o existencia de hijos o personas a cargo; información referente a la vida sexual de los trabajadores y las trabajadoras; cuestiones relacionadas al origen racial o étnico, opiniones políticas o sindicales, convicciones religiosas,



filosóficas o morales; y cualquier otro dato que no fuera imprescindible para el trabajo que se ofrece y sea fuente de discriminación.

En lo que respecta a los fundamentos legales, el artículo 16 de la Constitución Nacional establece que "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 (...)".

La ley nacional 23.592, sobre "Actos Discriminatorios", indica que "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados". Además, instituye que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos", enumeración que no es taxativa.

En tanto, la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) prohíbe en el artículo 17 cualquier tipo de discriminación entre los/as trabajadores/as por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Y en el artículo 81º, establece el principio de "igualdad de trato" al disponer que el/a empleador/a debe dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en identidad de situaciones. 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/a trabajador/a.

Conforme el "**Mapa Nacional de la Discriminación**" (2013) elaborado por el INADI, si tomamos en cuenta el ámbito en el que se desarrolla la discriminación, encontramos que el laboral ocupa el segundo lugar, con un 32 % de personas que pasaron por esa situación.

En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a **grupos históricamente vulnerados**, expuestos a condiciones sociales desiguales, con severas dificultades para hacer ejercicio pleno de todos sus derechos. Revisaremos una breve descripción de algunos de ellos.

Discriminación laboral por género.

Año 2022



La inserción de las **mujeres** en el mercado laboral a lo largo de los últimos 30 años, en todo el mundo, ha sido masiva.

A nivel nacional, la participación de las mujeres creció de 36,8 % en 1990 a 46,6 % en 2014. Sin embargo, existen evidencias de que los logros educativos de las mujeres no se tradujeron en mejoras en su posición en el empleo. La fuerza de trabajo femenina sigue estando más expuesta a situaciones de desempleo y a aceptar empleos de baja calidad y menor carga horaria. Otro gran obstáculo que se presenta para las mujeres es el acceso a puestos de decisión o jerárquicos, denominado “techo de cristal”. La participación de las mujeres en este tipo de cargo en nuestro país, durante el año 2015, fue del 28 % para puestos directivos y 31 % para jefaturas, mientras que los varones lo hicieron en un 72 % y 69 % respectivamente.

Por otro lado, la población de **travestis, transexuales y transgénero** (TRANS) constituye uno de los colectivos más vulnerabilizados en términos laborales, económicos y sociales. Caben señalar algunos datos relevados por del Informe técnico de la Prueba Piloto de la Primera Encuesta sobre Población Trans, elaborado conjuntamente por el INADI y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía de la Nación, que dan cuenta de la situación por la cual atraviesan las personas trans respecto del acceso a derechos básicos.

El 20 por ciento de las encuestadas manifestó no realizar ninguna actividad remunerativa. El 80 por ciento restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y otras tareas de precaria estabilidad e informales. Cabe destacar, asimismo, que la esperanza de vida de esta población está ubicada en los 35 años mientras que la media nacional se ubica 79 años para las mujeres y 71 para los varones¹³. Por otro lado, las personas trans suelen ser expulsadas de sus hogares y del sistema educativo formal a temprana edad.

Discriminación laboral por edad

De acuerdo al informe de la OIT “Un nexo por construir. Jóvenes y Trabajo Decente en Argentina. Radiografía del Mercado de Trabajo y las principales intervenciones, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina. 2011”, los índices de desempleo entre **las personas jóvenes** de la región ascienden al doble que los de otros/as trabajadores/as. En nuestro país, la tasa de desempleo de este colectivo es tres veces mayor que la de las personas adultas y, generalmente, los empleos en los que se ocupan los/as



jóvenes resultan precarizados, mal remunerados y sin los beneficios de la seguridad social ni protección contra accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Asimismo, en el ámbito laboral existe el prejuicio de que la contratación de **personas mayores de 40 años**, aproximadamente, conlleva cierta complejidad puesto que requiere una remuneración acorde a la capacitación y experiencia del candidato/a. Esta situación tiene como consecuencia la desvalorización profesional de esta población y el fortalecimiento de un estereotipo que asocia la adultez con el final de una carrera profesional. De esta forma, lejos de instalarse una lógica de solidaridad entre los grupos etáreos que permita combinar las particularidades de las personas jóvenes, adultas y adultas mayores en el ámbito laboral, se restringen las oportunidades para una participación igualitaria en el mercado de trabajo.

Discriminación laboral por nacionalidad

Es dable destacar que aún persisten representaciones y prácticas discriminatorias muy arraigadas en la sociedad que vulneran los derechos de **las personas migrantes**, en especial los de la población de origen latinoamericano, particularmente boliviano, paraguayo y peruano. Esto se debe principalmente a la histórica e injustificada sobrevaloración de la migración "blanca" o europea por sobre la "latina" o regional.

Igual importancia reviste el hecho de que generalmente las personas migrantes realicen trabajos que los/as habitantes nacionales no están dispuestos/as a hacer, ya sea por estar socialmente desacreditados, o por cuestiones de nivel educativo o bienestar general. Asimismo, en algunos casos, la situación migratoria irregular se utiliza de manera lucrativa generando un mercado de explotación, trabajo forzado y condiciones precarias de trabajo, no siendo reconocidos los derechos esenciales de las personas migrantes para trabajar dignamente.

Para finalizar, recuperamos la siguiente afirmación del INADI (Guía temática. Trabajo sin discriminación):

"Los únicos requisitos exigibles para el desempeño de actividades, profesiones u oficios son, en principio, las habilidades y cualidades



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

pertinentes para el puesto. De este modo, consideramos que si dichos requisitos no son razonables (es decir, no guardan relación con las capacidades y habilidades necesarias para el empleo) constituyen una práctica discriminatoria en base a la llamada ley antidiscriminatoria, N.º 23.592. Sin embargo, es dable destacar que existen ciertos grupos humanos que para participar igualitariamente en el mercado de trabajo requieren de la intervención del Estado, en tanto actor con la responsabilidad y la capacidad de fomentar patrones de equidad social, ya que ciertas desigualdades sociales impiden el desarrollo laboral en igualdad de oportunidades.

Asimismo, se debe destacar que la discriminación laboral en todas sus formas contribuye a agudizar la vulnerabilidad, reproducir la pobreza y limitar las posibilidades de las personas a lograr una mejor calidad de vida que permita un bienestar para sí mismas y sus familias. Por tanto, restringe la inclusión social”.

Por todos los motivos expuestos, solicito a mis pares acompañen el presente proyecto de ley.

Carlos del Frade
Diputado Provincial