



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/10152

09/03/2017

24614

AUTOR/A: ZARAGOZA ALONSO, José (GS)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta formulada sobre la intención de introducir el denominado “Currículum anónimo o ciego” como medida para favorecer la igualdad en el acceso al empleo, se trata de una medida anunciada por la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en su comparecencia ante la Comisión de Igualdad el día 12 de enero de 2017, según consta en el Diario de Sesiones del Senado:

“Otra de las medidas que queremos llevar a cabo es el currículum anónimo o ciego. Este tipo de currículum no incluye ningún dato sobre los rasgos personales del candidato, como, por ejemplo, el nombre, la fecha de nacimiento o la foto. A través de este formato, queremos impedir cualquier actitud discriminatoria hacia la candidata o candidato que accede a un puesto de trabajo. Ni la edad, ni el nombre, ni la foto tienen relación alguna con las capacidades de una persona para acceder a la mayoría de los puestos de trabajo. Para poder acceder a un puesto de trabajo se debe valorar la preparación y la experiencia. En este sentido, ya se han realizado pruebas piloto en países como Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia o Finlandia. Algunos de estos países ya han superado la fase de prueba; es el caso de Reino Unido, donde diez grandes empresas, incluyendo la Administración Pública, lo aplican desde finales de 2015. Por tanto, pienso que España no se debe quedar atrás. Pretendemos llevar a cabo una prueba piloto para evaluar el funcionamiento del currículum anónimo”.

Así el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad está diseñando un proyecto para la implantación y valoración de un currículum vitae anónimo para la selección de personal, al objeto de evitar los sesgos discriminatorios en los procesos de selección de personal, analizando en qué medida los procedimientos de selección despersonalizados pueden ser una herramienta útil, y en qué procesos o fases del proceso de selección y para qué tipo de puestos es más viable y efectiva su utilización.

El pasado 16 de febrero 2017, se realizó una sesión de presentación de la iniciativa a la que asistieron representantes de más de 90 empresas.

Por último cabe indicar que avanzar hacia la igualdad efectiva y real en el empleo, incluidas las condiciones de acceso, y luchar contra cualquier tipo de discriminación, es uno de los objetivos fundamentales del Gobierno, tal y como lo recoge el Programa Electoral con el que concurrió a las elecciones generales de junio de 2016, así como en el Acuerdo alcanzado con Ciudadanos el 28 de agosto de 2016.



Precisamente, teniendo en cuenta el papel fundamental que juega la negociación colectiva para conseguir esta igualdad real, estas cuestiones serán tratadas en la recientemente constituida “Mesa de diálogo social para el Impulso de la Calidad en el Empleo; Marco de relaciones laborales y negociación colectiva”, integrada por el Gobierno y por CCOO y UGT y CEOE y CEPYME.

Madrid, 30 de mayo de 2017