



## **MOCIÓN PARA INSTAURAR EL CURRÍCULUM ANÓNIMO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANDRÉS DEL RABANEDO.**

### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

Diversos estudios han puesto de manifiesto la existencia de sesgos discriminatorios en los procesos de selección de personal y, en ocasiones, también en los de promoción profesional. Cuando ello ocurre, se descartan con mayor frecuencia a mujeres o a personas que tienen nombres con connotaciones extranjeras, o con edades consideradas no idóneas por la razón que fuere.

Para evitar estos posibles sesgos discriminatorios está resultando útil la progresiva implantación de procesos despersonalizados de selección, lo que comúnmente se conoce como currículum anónimo o ciego, a la vez que se procura sensibilizar a empresas, organizaciones e instituciones sobre la existencia de estos sesgos, y de cómo detectarlos y combatirlos.

Los procesos de selección despersonalizados se centran exclusivamente en las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir y suprimen referencias personales irrelevantes para el puesto, tales como: nombre, sexo, edad, fotografía.

Una de las primeras organizaciones que puso en marcha esta técnica fue la Orquesta Sinfónica de Toronto, en 1980. El conjunto estaba compuesto casi por completo de músicos blancos masculinos y, reconociendo que tenían un problema de diversidad, resolvieron utilizar un enfoque diferente para hacer las audiciones a los nuevos miembros. Los reclutadores se sentaban detrás de una pantalla de forma que solo podían oír la música, sin ver en ningún momento a los candidatos. El resultado fue que la orquesta pasó de ser un conjunto de hombres blancos a conseguir una proporción de hombres y mujeres casi del 50%, con mucha más diversidad, y consiguiendo igualmente el sonido que buscaban para la Sinfónica.

Recientemente el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo ha sido uno de los primeros en adherirse al Proyecto para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal, y su promoción a través del Cemfe entre las empresas del municipio ha dado los primeros resultados satisfactorios.

Sin embargo, nuestro Ayuntamiento no debe limitarse tan solo a labores de promoción y sensibilización sobre este método (aún siendo estas actuaciones muy importantes) sino que debe ir un paso más allá y adoptar este sistema para los procesos de contratación de personal que se realicen a raíz de las diferentes subvenciones, principalmente e la Juna de Castilla y León, que lleve a cabo de ahora en adelante el Consistorio, evitando de esta forma cualquier sesgo discriminatorio (aun de forma inconsciente) y asegurando que se valoren tan solo las capacidades y méritos de las personas candidatas, sin atención a ningún otro rasgo personal.



Esta corporación es consciente de las diversas críticas y malestar existente año tras año por la contratación laboral, a través de las subvenciones públicas del ECYL, donde algunas personas salen repetidamente en los procesos de selección y otras nunca son seleccionadas. Sería una forma de garantizar que la selección se realizara de la forma más objetiva posible.

Por todo lo expuesto, desde el Grupo Municipal de Izquierda Unida San Andrés del Rabanedo, se proponen, para su debate y aprobación, los siguientes **acuerdos**:

1. Instaurar en el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo el currículum anónimo o ciego para los procesos selectivos dependientes de subvenciones públicas encaminadas a la contratación de personal por parte del propio Ayuntamiento.
2. Que en las licitaciones que realice el Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo se puntúe favorablemente en las bases del concurso público a aquellas empresas que hayan adoptado el currículum anónimo o ciego como procedimiento habitual en la contratación de su personal laboral.

**En San Andrés del Rabanedo a 14 de Junio de 2018**