

## **Informa't amb la USOC. Curriculum Vitae cec**

**Aquest element té l'objectiu de "garantir els principis d'igualtat i no discriminació i posar el focus en els aspectes centrals", és a dir, les funcions o tasques que s'hagin d'exercir en el lloc de treball que s'ofereix.**

En primer lloc, s'ha de tenir en compte que les condicions per reclutar personal a la resta d'Europa són molt diferents que a Espanya. De fet, al Regne Unit, França, Alemanya, Suècia o Finlàndia el currículum cec funciona des de fa més d'un lustre i es valoren aquests historials laborals i fins i tot disposen de lleis per incentivar-lo, però a Espanya és diferent, tot i que el desaparegut Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat va fer un pas endavant en aquest assumpte, signant el juliol de 2017 amb 78 empreses i entitats un protocol denominat Projecte per al disseny, implantació i valoració d'un projecte de currículum vitae anònim per a la selecció de personal, amb la intenció de posar en marxa un currículum anònim que promoguéssin la igualtat d'oportunitats.

En l'actualitat, alguns grups parlamentaris aposten per la implantació del CV cec o anònim, una mesura que a la USOC considerem que ajudarà a disminuir la discriminació per sexe o edat.

### **Què és el CV cec o anònim?**

El Currículum Vitae cec elimina dades personals innecessàries per a la realització del treball. Dades que, no obstant això, poden suposar un biaix en la primera fase del procés de selecció. Per exemple, s'evita discriminació per:

- Sexe o gènere.
- Edat.
- Estat civil.
- Nacionalitat, ètnia o religió.
- Aspecte físic.

S'evita aquesta discriminació perquè en un CV cec no figuren aquestes dades:

- Fotografia.
- Nom i cognoms.
- Gènere.
- Edat i/o data de naixement.
- Lloc de naixement i/o nacionalitat.
- Estat civil.

### ***Per què facilita passar la primera fase de la selecció?***

Abans d'arribar a una entrevista de treball, els candidats passen proves prèvies. La primera d'elles, la fase de selecció de currículums. Aquí, per desgràcia, és on poden donar-se actituds discriminatòries cap a uns certs col·lectius, les més habituals, edat i gènere. Pel que fa a l'edat, pot donar-se en dos sentits: descartar als més joves o a les persones que superen els 45 o 50 anys. I, en el cas de les dones, el seu sexe i una edat en la qual puguin ser mares és el còctel perfecte perquè siguin descartades sense ni tan sols tenir l'oportunitat de defensar la seva candidatura en una entrevista.

Però no per ser les discriminacions més habituals són les úniques. L'aspecte físic és a vegades també un motiu de rebuig automàtic, sense tenir en compte el contingut del currículum i les qualitats i experiència del candidat. Però també alguns cognoms o llocs de naixement poden provocar que aquesta persona sigui automàticament descartada per raó de nacionalitat o religió.

### ***Accelerar la implantació del CV cec***

Considerem que el problema de fons és la mateixa discriminació, i per a això ha de treballar-se en una educació per la tolerància, la inclusió i la igualtat.

Per això, esperem que les forces parlamentàries es posin d'acord i aquesta mesura surti aviat avanci. Ningú ha de ser eliminat d'un procés selectiu per la seva condició sexual, edat o origen. Han de tenir-se en compte tant la seva formació com experiència i capacitats.

**#JoSocUSOC**