



PROTOCOLO GENERAL PARA EL DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE UN PROYECTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

En Madrid, a ... de ... de dos mil diecisiete.

REUNIDOS

De una parte, Don MARIO GARCÉS SANAGUSTÍN, Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, nombrado por Real Decreto 539/2016, de 18 de noviembre, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuye el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De otra, D./D^a, en calidad de representante de en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a*(añadir referencia a escrituras, con indicación de la notaría, núm protocolo, fecha, etc. y remitir copia).*

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente PROTOCOLO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1, de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

I

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es el órgano superior al que corresponde “*desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...*”, en virtud del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, y al R.D. 926/2015, de 16 de octubre “*tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo...*”. Al que corresponde específicamente, entre otras funciones “*realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad*

económica y en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”, así como la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

II

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten sesgos discriminatorios de género en los procesos de selección de personal para acceder a puestos de trabajo en el ámbito público y privado. Cuando ello ocurre, se descartan con mayor frecuencia a mujeres o a personas que tienen determinadas circunstancias familiares, edad, apariencia u otras que pueden inducir al responsable de recursos humanos a pensar que no son personas idóneas para determinados puestos. Y es consciente de la importancia de eliminar sesgos inconscientes de género de los procesos de selección, contratación y promoción profesional para garantizar la igualdad y no discriminación.

III

En el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades que participan activamente en los procesos de selección de personal, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la identificación del talento, el acceso al empleo y la promoción profesional, incorporando en sus políticas de selección medidas innovadoras que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de igualdad de trato y oportunidades, así como a una participación equilibrada de mujeres y hombres.

Por ello, se considera necesaria la colaboración con todas aquellas entidades que quieran adherirse al presente PROTOCOLO para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la identificación del talento, el acceso al empleo y la promoción profesional, a fin de evitar sesgos de género inconscientes en la misma.

IV

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Todo ello, en coherencia con lo dispuesto en el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea y en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea.

Por todo lo expuesto, las partes aceptan la suscripción del presente PROTOCOLO general, que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. – Objeto del PROTOCOLO

El presente PROTOCOLO tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la entidad firmante para el diseño, elaboración, y seguimiento de un proyecto para promover la implantación de procesos de selección despersonalizados, lo que comúnmente se conoce como currículum anónimo o ciego, para evitar posibles sesgos de género en los procesos de selección de personal y, en su caso, promoción profesional.

SEGUNDA.- Descripción del curriculum anónimo o ciego

Se entiende por curriculum vitae anónimo o ciego, el que suprime referencias personales tales como el nombre y apellidos, sexo o edad, y no incluye tampoco fotografía, ni cualquier otro dato que pudiera dar lugar a cualquier sesgo discriminatorio en un proceso de selección de personal, con el fin de centrarlo en lo único que a priori tendría que ser relevante a la hora de acceder a un empleo o puesto, como serían la formación, cualificación, capacidades y perfil del candidato o candidata que mejor se adapta a la función a desarrollar.

TERCERA.- Organización para la ejecución del PROTOCOLO.

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del proyecto se crearán grupos de trabajo que diseñarán, teniendo en cuenta las características, tamaño, sector y particularidades de las distintas entidades adheridas al presente PROTOCOLO, los procedimientos y modelos más adecuados para facilitar la implantación de curriculum anónimo y/o procesos de selección despersonalizados; los procesos y/o fases del proceso de selección en los que cabe implantarlo; la forma de implantación y los indicadores estadísticos que deberán recoger las empresas para poder evaluar la efectividad del mismo, así como recomendaciones para la mejora del proyecto. Estos grupos de trabajo estarán formados por personas representantes de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad – que se encargarán de coordinarlos y dinamizarlos -y por representantes de las empresas y entidades interesadas, éstas últimas participarán en el grupo que le corresponda en función de sus características.

En estos grupos de trabajo podrán participar personas expertas en materia de selección de personal sin sesgos de género, a petición de cualquiera de las partes.

Se constituirán tantos grupos de trabajo como sean necesarios.

CUARTA.- Ámbito de aplicación

Para la implantación y desarrollo del presente PROTOCOLO se podrá contar con la participación de empresas, agentes sociales, universidades, escuelas de negocio, colegios profesionales, empresas de selección de talento y todas aquellas entidades que participen en procesos de selección de personal.

El presente PROTOCOLO se aplicará salvaguardando la libertad de las entidades firmantes para promover, impulsar e implantar las medidas de acción positiva que considere más adecuadas para

facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles y ámbitos de su organización.

QUINTA.- Plazo de vigencia, modificaciones y causas de resolución.

El presente PROTOCOLO tendrá una duración de 24 meses y surtirá efectos a partir de la fecha de su firma, pudiendo prorrogarse de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, salvo que se resuelva por alguna de las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes manifestado por escrito.
- b) Denuncia hecha por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación.
- c) Incumplimiento grave de cualquiera de las partes de los acuerdos del PROTOCOLO.

Este PROTOCOLO pretende ser flexible, abierto y dinámico, pudiendo implantarse en su totalidad o en parte. Por ello, las partes podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar el desarrollo del proyecto.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente PROTOCOLO general, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

**EL SECRETARIO DE ESTADO DE SERVICIOS
SOCIALES E IGUALDAD**

EL/LA PRESIDENTE/A DE LA EMPRESA XXX

Don Mario Garcés Sanagustín

Don/Doña XXX XXXXX XXXXXX