



Recursos Humanos Nuevo paradigma

Las empresas siguen sin ver claro el currículum ciego

► Este antidoto contra la discriminación sigue sin echar raíces en España por «razones culturales» y la falta de políticas públicas

FRANCISCO VALENTE

«Muchas gracias, pero no das con el perfil que estamos buscando», es la frase de convención por excelencia que los seleccionadores de personal utilizan para decirnos que no seremos tenidos en cuenta para ese puesto que tanto deseamos. Es una frase de esas que lo dejan a uno pensando cosas como: ¿qué me habrá querido decir? ¿Será mi cualificación? ¿Mi edad? ¿O tendrá que ver con mi aspecto? Estos y otros interrogantes surgen en forma de ansiedad galopante cuando no logramos comprender con precisión cuáles son las características relevantes que se tienen en cuenta –o deberían tenerse en cuenta– a la hora de preseleccionar una persona para ocupar un puesto de trabajo.

En un mercado laboral cada vez más complejo y exigente, la especificidad y la estratificación pueden rayar los extremos y sobrevalorar la discriminación. El origen del nombre o los apellidos, el género, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual o una fotografía no tendrían por qué influir en nuestras oportunidades de acceder a un empleo. Sin embargo aún persisten algunas formas del viejo paradigma a la hora de elaborar un currículum vitae. La Vanguardia mundial en recursos humanos trabaja desde hace un tiempo en la divulgación del denominado currículum ciego.

Los formatos de solicitud de trabajo anónimos tienen como objetivo centrar la atención sobre la cualificación del aplicante y obviar los datos accesorios respecto a las necesidades del puesto en juego. Así, se pretende reducir po-

tenciales actos de segregación por estereotipos en manos de los reclutadores. A mediados del año pasado, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social dio pie a un protocolo para fomentar el currículum anónimo para la selección de personal, tanto en empresas como en algunos ámbitos del sector público.

A través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades puso en marcha un proyecto «para promover la implantación de procesos despersonalizados de selección». La iniciativa persigue «sensibilizar a empresas y organizaciones sobre la existencia de los sesgos, a veces inconscientes, y de cómo detectarlos y combatirlos al momento de la selección». Lo optimo –señalan desde el Ministerio– es poner el foco exclusivamente en las capacidades de la persona candidata y suprimir referencias personales irrelevantes.

Jaén Corral, portavoz de Infoempleo, señala que si bien España ha adherido a esta iniciativa a través de multinacionales, es todavía novel en comparación con países como Alemania o Reino Unido. «Se ha evolucionado mucho con la

transformación digital en RR.HH, sin embargo se sigue partiendo de un CV en versión papel o digital, donde la fotografía ocupa un lugar preponderante. Son fórmulas aprendidas que se perpetúan», comenta. Según Corral, la predisposición de algunas compañías para utilizar un modelo de CV ciego no es suficiente si no existen políticas públicas concretas que lo sostengan.

«Las iniciativas privadas son limitadas, pero si el Gobierno establece pautas claras le daría un empujón», dice la portavoz. Y añade: «El que todos jueguemos con las mismas normas y que no haya ningún elemento superficial objetivo de potenciales discriminaciones es un aspecto a favor».

El quid de la cuestión –explica Luis

MONITOREO

Frente a la neutralidad de estos currículos, los equipos de RR.HH. bucean en las redes para investigar al candidato

BANCO DE ESPAÑA

Eurosistema

El Banco de España anuncia convocatoria de empleo fijo:

11 PLAZAS DE ECONOMISTA TITULADO

Se requiere titulación universitaria oficial con un mínimo de 240 créditos europeos, título de doctor o máster en economía, banca o finanzas y conocimiento avanzado del idioma inglés. El cometido principal estará relacionado con la realización de trabajos de seguimiento y análisis económico o del sector financiero que dan lugar a informes, estudios y otros proyectos de interés para las áreas a las que son asignados y que orientan a los órganos de gobierno de la institución. Dentro de este cometido, podrán desempeñar sus funciones, previsiblemente, en alguna de las siguientes especialidades: Macroeconomía, Mercados de pagos y financieros, y Estabilidad financiera y política macroprudencial.

El plazo de solicitud finalizará el 2 de octubre de 2018 a las 14,00 horas

Encontrarán las bases y solicitud de admisión en: www.bde.es-empleo y becas-procesos selectivos para personal fijo

Pérez, director institucional de Randstad – es eliminar toda aquella data prescindible que no este vinculada con las capacidades de la persona. «De acuerdo a la legislación, las publicaciones de ofertas de empleo deben ser “ciegas”, y nosotros defendemos que los procesos de selección no se vean sesgados por motivos que nada tengan que ver con lo profesional: no obstante es necesario decir que existen posiciones donde la imagen personal –por ejemplo– es fundamental para el correcto desempeño», indica. Pérez entiende que la clave está en el cumplimiento estricto de las normas legales, porque tampoco se puede coartar la libertad del empleador a la hora de elegir a un empleado. El especialista asegura que existe «objetividad y eficacia en los procesos internos de selección» para no incurrir en deserciones prejuiciosos.

La dictadura de la foto

Por su parte, Carlos Crespo, consultor senior en PeopleMatters, coincide en la brecha española con otros países europeos. «Cuando uno elabora un CV en Reino Unido no pone su fecha de nacimiento, aquí en España es una condición básica. Los departamentos de RR.HH descartan los currículums que no tienen foto», cuenta el experto. Y refiere que es una «cuestión cultural», que aquí en España los reclutadores «buscan saber más sobre sus potenciales empleados». El currículum ciego tampoco es una garantía en tiempos de redes sociales. Crespo señala que hoy en día es muy fácil hacerse de los datos de un aspirante independientemente del currículum. El consultor indica que no pedir determinados datos puede ser lo políticamente correcto pero asegura que los equipos de recursos humanos se encargarán de «bucear en las redes sociales» para investigar los portadores del perfil del candidato. Hoy día nuestras «vidas digitales» dicen más de nosotros que un CV y los seleccionadores lo saben.