

# Los expertos no confían en el «currículum ciego»

Modalidades de currículum vitae ha habido muchas. La más común es aquella en la que lo primero que se nos pide es identificarnos con el nombre, edad y sexo, que describamos nuestra formación académica y por último la experiencia laboral. En los modelos más actuales, **lo primero a valorar es la experiencia y después la formación**. Es el utilizado por la red profesional LinkedIn, a la que acude el 70% de los reclutadores. En este modelo la fotografía se mantiene pero **desaparece la fecha de nacimiento del candidato, es decir los datos personales se van acortando**.

Con el objetivo de hacer frente a la discriminación laboral, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha propuesto un nuevo currículum, denominado «currículum ciego», en el que se eliminen ciertas etiquetas como el nombre, la edad y el sexo, dificultando a los reclutadores la identificación de los candidatos con el objetivo de que, en los procesos de selección pongan el foco en todo lo demás, por ejemplo en las habilidades, experiencia y educación, aptitudes o logros. La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolors Montserrat, decía hace unos días que desde el Ministerio se está trabajando para que este tipo de currículum «sea algo habitual y no excepcional». De momento y según ha podido saber LA RAZÓN, el Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Sanidad, se ha reunido con varios empresarios para conocer sus impresiones y según fuentes de este ministerio, «la impresión ha sido buena y en breve se conocerán los detalles».

## Rechazo

Muchos expertos coinciden en señalar que el «currículum ciego» **no es la solución para acabar con la discriminación.** A Arancha Ruiz, autora del libro «Qué busca el Headhunter», le parece una buena idea siempre y cuando lo que se prohíba sea la discriminación y no una serie de etiquetas. «El Gobierno tendría que prohibir de forma explícita la discriminación en la selección de candidatos como hacen en otros países como Canadá, Inglaterra y Estados Unidos en su conocida declaración de 1964 en defensa de los derechos civiles Title VII of the Civil Rights Act». Ésta prohíbe discriminar laboralmente en función del sexo, raza, color o edad, no la inclusión de estos datos en el currículum.

«De esta manera los candidatos que creen que su foto, edad o sexo puede perjudicarles en un primer filtro no incluyen esa información, mientras que los que piensan que les puede beneficiar los mantienen. El candidato decide. Decir nuestra edad, sexo o nacionalidad puede ser tan perjudicial como beneficioso, todo depende del puesto al que optemos. Lo que permiten estas leyes es eliminar el prejuicio del seleccionador que le impide evaluar correctamente al candidato. Al fin y al cabo siempre se puede llegar a discriminar al candidato deduciendo el dato de la propia redacción del CV o buscando su perfil en redes sociales», añade Ruiz. En cualquier caso lo que no recomienda esta cazatalentos es incluir una foto, ya que «crea un estímulo en la mente del seleccionador y la asocia a prejuicios subconscientes de su cerebro relacionados con el sexo, la edad, el origen, el color, etc. Algunas en favor y otras en contra. La foto da mucha información y no siempre la que el candidato quiere. Es mejor no ponerla».

La empresa de selección de personal Adecco, que hace más de un año que se unió a esta campaña contra la discriminación de género y modificó su portal de empleo **priorizando las competencias** y experiencia profesional al mismo tiempo que cambiaba los «datos personales» por datos de contacto, también pone en duda que el «currículum ciego» acabe con la discriminación laboral. Iria Vázquez-Palacios, directora de servicio y calidad de Adecco, sostiene que, «es un hecho que factores como la edad, el género o el estado civil, cuentan bastante a la hora de inclinarse por uno u otro candidato. En esta situación se encuentran sobre todo los mayores de 45 años», y, sin embargo, aboga por «trabajar en la cultura de las empresas ayudándolas a concienciarse de que lo que realmente debe importar son las competencias del candidato, por delante de otras etiquetas».

En su cruzada contra la discriminación en los procesos de selección, Adecco aplica el **bautizado como «modelo 3+1»**. Consiste en presentar a las empresas tres currículum con las etiquetas solicitadas y uno más sin ellas pero con un perfil que encaja con los requisitos que se exigen para la oferta de empleo en particular. Por su parte, Beatriz Ardid, responsable de diversidad y bienestar de People Matters, califica la medida de «ideal pero de difícil puesta en práctica». «No se puede llegar hasta el proceso de selección siendo ciego por eso lo que conviene hacer es formar a los evaluadores en entrevistas por competencias y en diversidad», explica esta experta.

## **Frustración**

Olivia Fontela, directora de marketing de Infojobs, opina que el «currículum ciego» puede generar una frustración en el candidato y empleador, «porque la apariencia física y edad no se pueden ocultar. Además el objetivo del candidato no es conseguir una entrevista, sino un empleo, y este tipo de currículum lo único que hace es posponer la decisión». También es de la opinión de que para eliminar la discriminación laboral en los procesos de selección, es más efectivo empezar por una educación que promueva la igualdad y cambiar la mentalidad de las empresas.

## **Promoción interna**

El Gobierno no sólo quiere implantar este tipo de currículum en los procesos de selección sino también en los de promoción interna en el trabajo, lo que **obligaría a las empresas a cambiar sus sistemas informáticos** para no dar ningún dato que identifique al candidato, aseguran fuentes empresariales.

El «currículum ciego» no se aplica en ningún país, sólo se ha llevado a cabo una prueba piloto en Francia, Alemania, Reino Unido, Países Bajos, Suecia o Finlandia y por ello «España no se debe quedar atrás», afirmó hace unos días la ministra de Sanidad, Igualdad y Asuntos Sociales.

## **Redes sociales y empleo**

La extraordinaria y rápida expansión que han vivido las redes sociales como canales de intermediación laboral durante los últimos años parece haber alcanzado su punto máximo: a pesar de que su nivel de penetración es muy alto, su ritmo de crecimiento se está ralentizando. Así se desprende del último informe 2016 «Infoempleo-Adecco redes sociales y mercado de trabajo». El estudio recoge que entre los motivos que más influyen a la hora de abrirse un perfil o utilizar una red social, el empleo es una de las razones que más peso ha perdido en el último año, cayendo de un 69% en 2015 a un 40% en 2016. En el último año el uso de las redes sociales como medio para captar talento ha perdido tres puntos porcentuales, pasando de un 87% en 2015 a un 84% en 2016. En el plazo de dos años, los mecanismos de intermediación laboral más utilizados serán los portales de empleo (97%).