

El currículo a ciegas tampoco es la panacea contra la discriminación

En Estados Unidos es una práctica habitual, que ahora llega a España, en una iniciativa del Ministerio de Sanidad e Igualdad y de 78 empresas

Los expertos apuntan a que la exclusión puede llegar en otras fases del proceso de selección

Paz Álvarez

Pablo Sempere

23 de julio de 2017

Hace años que las principales orquestas de Estados Unidos, preocupadas por el escaso número de mujeres que tenían entre sus músicos, comenzaron a hacer audiciones a ciegas. Los candidatos tocaban detrás de un biombo y hasta pisaban una alfombra para que la persona encargada de realizar la selección no pudiera identificar el sexo de los aspirantes. El objetivo no era otro que conseguir una plantilla más igualada entre hombres y mujeres, y muchas de ellas lo consiguieron.

Es el mismo reto que se persigue con el currículo ciego, una práctica que en Estados Unidos, donde está prohibido incluir la fotografía y donde el informe debe estar centrado en la educación, la experiencia y en los objetivos profesionales, en las fortalezas, habilidades y competencias, lleva tiempo aplicándose. En países como Reino Unido, Alemania, Francia, Holanda, Suecia o Finlandia también existe esta iniciativa y esta semana España, a través del ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ha dado el primer paso para adherirse a esta práctica. El protocolo recoge inicialmente el compromiso de un total de 78 empresas, entre las que se encuentran Banco Santander, Gamesa, KPMG, así como instituciones públicas como el ayuntamiento de Alcorcón o la Universidad Politécnica de Valencia. Todas se adhieren a un programa para desarrollar el currículo ciego. La iniciativa está consiguiendo que haya más compañías interesadas en adherirse a la iniciativa, con el fin de elaborar grupos de trabajo entre las compañías para analizar cómo se puede desarrollar ese expediente académico y profesional ciego en función de las características y procesos de selección con los que operan.

El responsable de relaciones laborales de Banco Santander, Juan Gorostidi, cree que la finalidad primordial es la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad de oportunidades y la prevención y eliminación de toda clase de discriminación. Otra de las empresas que se ha sumado a la iniciativa es LG Electronics, que se compromete a utilizar procedimientos de selección despersonalizados. Eso significa suprimir cualquier dato de carácter personal (nombre y apellido, edad, sexo, número de hijos e incluso fotografía) en los currículos. “Creemos firmemente en las personas, en su capacidad como individuos y profesionales, y nuestra política de recursos humanos ha de ser y es, desde hace años, un fiel reflejo de nuestro compromiso corporativo por el talento sin género”, explica Jaime de Jaraíz, presidente la citada compañía.

La iniciativa también incide sobre uno de los problemas que desespera a las empresas tecnológicas: la falta de mujeres profesionales en sus plantillas. Así lo destaca Hispasat, que empezó a desarrollar en 2016 diferentes acciones para favorecer la igualdad de oportunidades. En una de ellas, con el fin de atraer el talento femenino al operador español de satélites, había eliminado el sesgo de género en la selección de currículums desde su página web, poniendo en valor la titulación y la experiencia del profesional en la primera fase del proceso de selección y velando por la confidencialidad de género.

Pero no a todos los perfiles se podrá aplicar este método de selección. “Hay profesiones en las que la presencia física o las dotes de comunicación no son importantes, pero en aquellas en las que sí lo son no se podrá aplicar el currículum ciego”, asegura executive director de Page Executive, Miguel Portillo. En su opinión, ciertos puestos en áreas de soporte, financiera o de logística sí se puede seleccionar con este nuevo sistema, mientras que empleos relacionados con otras áreas, que requieran de un contacto directo, por ejemplo con el cliente, serán necesarios otro tipo de pruebas más convencionales, que pongan de manifiesto la personalidad del candidato. “El currículum ciego aporta objetividad porque no hay sesgos ni filtros previos, sobre todo en entornos donde pueda haber prejuicios, pero también puede ralentizar los procesos de selección”, añade Portillo.

Por el mismo camino apunta la directora de Lee Hecht Harrison para el sur de Europa, Nekane Rodríguez. Esta experta en desarrollo de talento y transición de carreras profesionales explica cómo, en algunos sectores, sí es necesario conocer en profundidad ciertos datos personales de los profesionales que en otros desempeños resultan banales, “como puede ser la estatura de los candidatos en el caso de un proceso de selección de azafatos movido por cualquier aerolínea”. Pero estos detalles, reconoce, bien pueden valorarse en las fases posteriores de las entrevistas de trabajo, por lo que la iniciativa del currículum ciego, a pesar de sus limitaciones lógicas, es una buena iniciativa.

“Va a ayudar a mejorar, sobre todo, el momento de la primera criba, esa que se realiza únicamente basándose en el currículum, sin ni siquiera hablar o conocer al candidato”, explica Rodríguez. En estas situaciones muchas veces existe una discriminación predeterminada por parte de las empresas, cuenta, enfocada a ciertos colectivos de profesionales, como mujeres o adultos que superan una cantidad concreta de años. “En algunos casos además, para acelerar y hacer más ágiles los procesos, esta primera criba la lleva a cabo una máquina o programa informático, que siguiendo los patrones dictados, rechaza a unos aspirantes o a otros”. Con el currículum a ciegas, estas cuestiones desaparecerán. La medida también ayudará a destacar el talento de los aspirantes, “que muchas veces es una capacidad natural de cada uno que suele verse en el cara a cara, no a través de un papel”.

La ejecutiva de Lee Hecht Harrison ahonda en otras situaciones que, aunque menos comunes, también suceden. Muchas compañías no discriminan a ningún tipo de colectivo, está en su ADN apostar por el talento sin importar de dónde venga. Pero puede darse el caso de que el encargado de la primera criba, ya sea directa o indirectamente, sí segregue a un grupo de candidatos movido únicamente por opiniones personales que nada tienen que ver con la cultura de la empresa. “Con estas medidas estas situaciones desaparecen”.

No obstante, pese a todos los beneficios de esta medida, reconoce Rodríguez, hay una pata que cojea. Para que la iniciativa sea realmente eficaz, debe complementarse con otros puntos a lo largo de todo el proceso de selección. De lo contrario se corre el riesgo de que todo lo logrado en la primera fase quede en balde. “Hay que reconocer que este paso es un cambio importante, pero si no se dilata con otras decisiones, todos los candidatos que habrían sido rechazados en la primera criba, serán descartados en la segunda”.