

Los currículos británicos no tendrán nombre

Amparo Polo
29/10/2015

Deloitte, KPMG, Virgin Money y HSBC ocultarán la identidad de los jóvenes que buscan empleo para luchar contra la discriminación.

Llamarse Murad o llamarse James importa en Reino Unido a la hora de encontrar trabajo. Tampoco una chica que se llame Aisha tiene las mismas posibilidades de éxito laboral que otra que se llame Lily, Claire o Anne.

De forma quizás inconsciente, pero sistemática, las empresas británicas han mirado con mayor interés los currículos de jóvenes con nombre cien por cien británico que aquéllos que presentan un apellido que delata un pasado inmigrante.

Para evitar este sesgo a la hora de contratar, el Gobierno del conservador David Cameron ha lanzado una campaña para convencer a las compañías de que deben tapar el nombre del candidato en los currículos que reciben.

Empresas

De momento, empresas como Deloitte, HSBC, Virgin Money y KPMG, así como varias administraciones dependientes del Gobierno, han aceptado la propuesta y se han comprometido a no tener en cuenta el nombre y apellidos de quienes buscan un empleo en sus organizaciones.

El objetivo es reducir al máximo esa tendencia a discriminar a los candidatos por razón de género o por proceder de minorías étnicas como la paquistaní, la india o la africana, que tienen una numerosa población en Reino Unido. Cameron aseguró hace unos días que es "una desgracia" que un joven con apellido que suena a "persona blanca" tenga el doble de posibilidades de ser llamado para una entrevista que otro candidato con apellidos menos british.

El primer ministro recordó el caso de una joven a la que le habían recomendado utilizar en los procesos de selección su segundo nombre, Elizabeth, porque sonaba más británico que su primer nombre. Las empresas que sigan esta política borrarán el nombre de los candidatos de los currículos y serán identificados con un código. Sólo se desvelará su identidad una vez que el joven haya pasado el primer filtro y la empresa haya decidido llamarle para una entrevista.

En algunos casos, como ocurre en Deloitte, la iniciativa no se queda en el simple hecho de tapar la identidad. La consultora anunció hace unas semanas que su negocio británico ocultará también la universidad a la que han ido los jóvenes recién licenciados para evitar la tendencia a contratar primero a quienes han ido a Oxford o Cambridge, las dos universidades más prestigiosas del país.

De estos dos centros educativos tienden a salir las élites británicas -David Cameron, Nick Clegg o Ed Miliband, son sólo algunos de los políticos que han pasado por sus aulas-, una dinámica que se intenta frenar.

Cruzada

La cruzada de Cameron se engloba dentro de un gran programa que pretende luchar contra la discriminación en el mercado laboral. Otra medida que se está implantando es intentar convencer a las empresas para que publiquen la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres en sus organizaciones. La ministra de Mujer e Igualdad, Nicky Morgan, también quiere que se publique la diferencia en los bonus por sexos.

La discriminación en el mercado laboral no sólo ocurre en Reino Unido. En 2003, el National Bureau of Economic Research hizo un experimento con 1.300 currículos en EEUU que contenían la misma información y sólo una diferencia: en unos casos, el nombre sonaba a persona blanca y en otros a alguien con pasado afroamericano. Uno de cada diez currículos blancos recibía una llamada interesándose por su perfil, mientras que sólo uno de cada quince de los restantes tenía interés para los reclutadores.