

En otros países



Alemania

La discriminación en el mercado laboral y en el mercado de alquiler de vivienda a los extranjeros ha llevado a que la práctica del currículum anónimo se abra paso en Alemania, pero hay administraciones que están cambiando de opinión y pretenden abolirlo, como Renania Norte-Westfalia, informa R. Sánchez.



Francia

Lo incorporó en 2006 en la Ley sobre Igualdad de Oportunidades, pero un estudio piloto demostró que este currículum neutro solo resultaría eficaz para combatir discriminaciones de género y que podría penalizar a candidatos inmigrantes o residentes en zonas sensibles.



Bélgica

El currículum ciego es utilizado en Bélgica por algunas administraciones públicas. Si la selección no se realiza por un sistema de oposición, la Administración Pública belga tiene que recurrir a una base de datos que muestra los perfiles de los candidatos del perfil buscado y que no contiene datos personales.

El Gobierno impulsa el currículum anónimo para favorecer la igualdad

Hoy firma un protocolo con 78 empresas y en los próximos tres meses dispondrá de un modelo para que se aplique de modo voluntario

PALOMA CERVILLA
MADRID

Uno de los objetivos más importantes que se marcó la ministra de Sanidad, Dolors Montserrat, para luchar contra la discriminación en el acceso al empleo entre el hombre y la mujer fue la creación de un currículum anónimo. Un compromiso personal que anunció el pasado 12 de diciembre de 2016 en su comparecencia ante la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, y que hoy será una realidad, según ha podido saber ABC de fuentes gubernamentales.

Después de siete meses de trabajo, el secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Mario Garcés, firmará hoy con 78 empresas un protocolo, que será el primer paso para la puesta en marcha de esta iniciativa. A partir de la rúbrica de este documento, las empresas cuentan con un plazo de tres meses para la elaboración de un modelo base, que será aplicado por las empresas que voluntariamente así lo deseen.

El «currículum vitae» anónimo podría suprimir la mayoría de las referencias personales, como son nombre

y apellidos, sexo o edad, fotografías, incluso información sobre el centro en el que se han cursado estudios y Universidad a la que se ha asistido, entre otras referencias. El fin último de ocultar estos detalles es que lo único que sea relevante a la hora de acceder al empleo sea la formación, la cualificación y el perfil del candidato o candidata que mejor se adapta a la función que tiene que desarrollar. Sin embargo, el campo de los estudios se presta a un arduo debate en todos los países que han implementado este currículum.

Objetivo
La ministra de Sanidad lo anunció en el Congreso como un compromiso de su mandato

Proceso
La adhesión será voluntaria y el Ejecutivo no va a legislar sobre esta materia

El modelo base que se va a elaborar adoptará como referencia la experiencia de otras empresas que ya lo utilizan en España, así como dichos modelos internacionales.

Voluntario
El Ministerio de Sanidad no desarrollará ninguna normativa estatal sobre esta medida, sino que la adhesión de las empresas será voluntaria. En esta primera oleada ya se han unido las 78 que firmarán hoy el protocolo y entre las que se encuentran firmas como el Banco Santander, Gamesa y KPMG. El responsable de Servicios Sociales espera que a partir de ahora sea un «proceso dinámico» y el secretario de Estado de esta materia asegura que «as-

NO ES BENEFICIOSO INCLUIR



Nombre y apellidos: se descarta con mayor frecuencia a aquellos que tienen connotaciones extranjeras. Se identifica con un género



Nacionalidad: los extranjeros son menos seleccionados



Edad: puede considerarse que no es idónea por alguna razón, según las características de cada oferta de trabajo

María García Pérez

Avenida de Europa, nº 13 6º B
28007, Madrid

Lugar de nacimiento: Bogotá (Colombia)

Fecha: 31 de mayo de 1973

Número de Teléfono: 678 91 11

Formación académica

2003-2004: Nombre de la titulación
Institución que otorga el título, ciudad
Calificaciones obtenidas
Nombre de la titulación

1999-2003: Institución que otorga el título, ciudad
Calificaciones obtenidas

Formación extraacadémica

2000-2001: Nombre de la titulación
Institución que otorga el título, ciudad

2004-2005: Nombre de la titulación
Institución que otorga el título, ciudad

Experiencia profesional

2007-Actualidad: Nombre de la empresa en la que se ha trabajado
Cargo: Nombre del cargo que se ha desempeñado
Función: Descripción de las funciones

2005-2007: Nombre de la empresa en la que se ha trabajado
Cargo: Nombre del cargo que se ha desempeñado
Función: Descripción de las funciones

Idiomas

Inglés: Nivel bilingüe hablado y escrito
Título acreditativo

Informática

Programa: Nivel Titulo
Programa: Nivel Titulo

Empresas que van a implantarlo

Entidades públicas, como el Ayuntamiento de Alcorcón, y la Universidad Politécnica de Valencia; financieras, como el Banco Santander y el Popular; y empresas de

capital privado como Gamesa, Infojobs, el Grupo Antolin, LG, KPMG, Siemens y Seat son algunas de las 78 firmantes del protocolo de adhesión al «Proyecto para el

diseño, la implantación y valoración de un proyecto de «currículum vitae» anónimo para la selección de personal». El impulsado en el mundo anglosajón como «blind CV» o «currículum ciego» aterriza en España con el fin de combatir sesgos

malintencionados e impulsar procesos de selección sin atisbo de discriminación. Este proyecto piloto podría tener una duración de 18 meses y comenzará con la definición del currículum vitae ciego o anónimo. Para ello se contará con la



Estados Unidos

No hay una práctica regulada a nivel federal sobre los datos que deben aparecer o sacarse de un currículum ni sobre si estos deben incluir o no fotos, pero en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas de EE.UU. se han extendido los «blind hiring» o procesos de contrataciones a ciegas.



Reino Unido

En febrero pasado la BBC realizó un experimento: puso a buscar empleo a Mohamed y a otro hombre de igual formación y edad, Adam (que recibió tres veces más ofertas). En 2015, Cameron anunció que debía ser obligado para la admisión en las universidades y empresas como EY han dado pasos en esa línea. L. Ventoso



Suecia

Entre los años 2006 y 2008, en los países escandinavos se realizaron experiencias piloto en algunas empresas pero no se llegó a implantar porque los resultados no fueron concluyentes. Suecia, Finlandia y Noruega están expandiéndolas para que nadie acuse a una empresa de promover la selección por imagen.

piran a que se sumen el mayor número de empresas posibles».

Estas entidades podrán aplicarlo en las fases de la contratación que lo estimen conveniente. «El protocolo en el que hemos estado trabajando es para que las empresas lo acomoden en sus

prácticas mercantiles. Hay algunas más masculinizadas, otras más feminizadas y ellos encargarán el currículum en el área que vean importante. No se trata de hacerlo en toda la empresa, sino en áreas concretas. Nosotros dejaremos que cada empresa se adapte», dice.

Con este currículum ciego la Administración quiere «eliminar filtros y garantizar la igualdad efectiva en los procesos de selección de personal. Queremos romper barreras, sesgos y garantizar que los procesos de selección van a ser transparentes y no discriminatorios», señala Mario Garcés.

Otros países que lo han ensayado, con mejor o peor fortuna, son el Reino Unido, Alemania y Suecia, que ya han puesto en marcha experiencias piloto, aunque fuentes del Ministerio señalan que ninguno es «tan ambicioso y con empresas y entidades tan relevantes como el que se va a llevar a cabo en España».

Hasta llegar a la firma de hoy, el Ministerio ha podido constatar que diversos estudios manifiestan la existencia de sesgos discriminatorios por parte de los responsables de recursos humanos a la hora de seleccionar al personal. Cuando ello sucede, se descartan con mayor frecuencia a mujeres o personas que tienen nombres con connotaciones extranjeras, o cuyos rasgos faciales inducen al responsable de personal a pensar en un origen extranjero o edades consideradas no idóneas por la razón que fuere.

los casos de Deutsche Bank, que posee el Distintivo Igualdad en la Empresa desde 2011. En 2010 implantó esta iniciativa en sus procesos de selección. Otra de las empresas pioneras ha sido CaixaBank, empresa adherida al proyecto «Más mujeres, mejores empresas». Igualmente, Borges ha desarrollado medidas para asegurar la presencia de mujeres en los procesos de selección. Finalmente, Axa, empresa reconocida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social por su política de apoyo a la diversidad también emplea el currículum vitae anónimo en la selección y promoción del personal.

En toda la Unión Europea solo se conoce un país, Francia, que ha establecido normas en relación a la utilización de este documento, pero no se han llegado a aplicar, a falta de desarrollo. En 2006, el país vecino incluyó en la ley sobre Igualdad de Oportunidades la obligatoriedad de este instrumento con un nuevo artículo en el Código de Trabajo. Esta medida quedó en suspenso.

En el Reino Unido, David Cameron anunció en octubre de 2015 planes para introducir el currículum anónimo en el sector público y privado, sobre la base de un acuerdo con algunas grandes empresas que se habían mostrado interesadas en participar en la experiencia.

Programa útil
 Por otra parte, en Alemania, la Agencia Federal de Lucha contra la Discriminación puso en marcha en 2010 un proyecto basado en la utilización de estos expedientes en los procesos de selección. El proyecto piloto fue completado a principios de 2012 y evaluado por la Agencia de Cooperación de Ciencia y Empleo de la Universidad Europea Viadrina. En esta evaluación se observó que el programa había sido útil en determinados aspectos de la contratación.

Mario Garcés
 «Queremos romper barreras y garantizar procesos transparentes»

Criterios
 Esta medida se puede aplicar en distintas fases del proceso de selección



experiencia de alguna compañía de selección de talento, que también podría dinamizar y coordinar la experiencia piloto. Tras esta primera fase, las empresas utilizarán el formulario anónimo acordado en sus procesos de selección, durante 12

meses, y con los resultados obtenidos se realizaría una primera evaluación y, en su caso, la propuesta de generalización. Igualmente, para fomentar y generalizar su implantación no se descarta la concesión de Distintivo Igualdad en la

Empresa y podría incluirse como una cláusula de obligado cumplimiento en los convenios de colaboración que el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad firme con las empresas en el marco de la iniciativa «Más mujeres,

Mejores empresas». Este distintivo identifica a todas aquellas empresas que pueden considerarse excelentes en materia de igualdad de género y se valora la transparencia en el acceso a la promoción profesional.