

CURRICULUM VITAE

Contacto

Uso del teléfono
Bueno de la vida
Bueno de la vida

Estudios

Como un buen
huguenote de la vida

Experiencia laboral

- Me voy a la vida
lo que me va a la vida
Bueno de la vida y no voy
a la vida de la vida de la vida.



ILUSTRACIÓN LEAL

YOLANDA VEIGA



Sobre la mesa del jefe de personal reposa el currículum con los datos personales del aspirante, una fotografía actualizada (menos mal que no se ha hecho un 'selfie'...), la dirección (vaya, vive en un barrio 'bien'), su formación desde el cole hasta el último curso 'online', la experiencia laboral... ¡hasta ha detallado sus aficiones! Con tanta información el empleador se ha tenido que hacer una idea bastante completa del perfil del candidato. Pero, ¿se ha hecho la idea adecuada o acaso la resultante es una imagen distorsionada por los prejuicios? ¿Cuánto ha influido el género, la edad, el aspecto... de ese aspirante en sus posibilidades de ser contratado? ¿Tendría las mismas (posibilidades) si hubiese enviado un currículum sin foto? Más que eso, ¿y si en el currículum no hubiese puesto el nombre, ni la dirección, ni la fecha de nacimiento, ni el email...?

«Las principales discriminaciones que se dan en el trabajo son por raza, edad y sexo, de manera que el perfil más discriminado hoy sería una mujer de más de 50 años que no sea blanca. Esto está sucediendo y se llama discriminación visual», explica Elisa Sánchez, psicóloga especializada en el ámbito laboral.

¿Y si no ponemos foto en el currículum? Así afecta que el empleador conozca tu edad, tu aspecto, tu origen... a la hora de buscar trabajo

LOS ERRORES

«Hay quien manda un 'selfie' sacado en el espejo del baño»

La experiencia en selección de personal le dice a Silvia Puente que somos «poco profesionales» con el currículum. «Recibimos cantidad de candidaturas en las que se pone un 'selfie', ¡hasta en el espejo del baño! No hace falta contratar a un fotó-

grafo, pero en caso de poner foto, conviene que esté actualizada, sea de medio cuerpo, con una leve sonrisa, mirada directa y ropa neutra, sin muchos colores ni joyas ostentosas. Muy lejos de las imágenes de Tinder o de perfil de WhatsApp». En cuanto a la redacción, «es mejor usar verbos y expresiones de acción: 'encargado de...', 'coordinación de...'. Y no 'en la otra empresa yo hacía...'».

Podríamos pensar entonces que el sesgo desaparecería eliminando la foto del currículum, una práctica ya habitual en países como Estados Unidos o Reino Unido. «Quitar la foto solo no es suficiente. Cuando sabes la edad de alguien o el barrio donde vive, inconscientemente vas a unos estereotipos determinados (posición social, situación económica de esa persona) y tal vez descartes a alguien adecuado para un trabajo solo porque el barrio donde vive es una zona de mucha inmigración».

De ahí la importancia de que las personas que trabajan en selección de candidatos «estén sensibilizadas para evitar estos sesgos». «Hay numerosos estudios que constatan que las personas con obesidad tienen más dificultades para acceder a determinados puestos de trabajo. A menudo se les considera personas que tienen poco control de sus impulsos, vagas, que no se implican con su salud... ¿Y es eso objetivo? No, pero se les atribuye un pack de connotaciones negativas solamente por su aspecto físico», reprocha la psicóloga. Y remite a un experimento grabado con cámara oculta en el que una mujer alta, rubia y delgada pasaba un proceso de selección portando exactamente el mismo currículum que otra que era más bajita y tenía sobrepeso y que quedó descartada de inicio pese a que ambas tenían la misma formación e igual experiencia.

La primera impresión

Para evitar sesgos de este y otro tipo ya hay empresas que solo permiten a los candidatos rellenar determinados campos del currículum, excluyendo todos aquellos que den información personal sobre ellos.

Una iniciativa en la línea del proyecto piloto para la implantación del currículum ciego, que puso en marcha el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mu-

jer en 2019 y en el que participaron 46 firmas, que llevaron a cabo 240 procesos de selección con este sistema para reclutar a 1.681 trabajadores. Todas sus candidaturas fueron anónimas, es decir, sus currículums no incluían ni foto, ni nombre, ni se detallaba el sexo, la edad y el estado civil. Entre las conclusiones del proyecto, dos muy llamativas: un 76% de los empleadores aseguró que no habría necesitado ningún dato más para valorar adecuadamente esas candidaturas y solo el 10% de los aspirantes habría querido añadir algún dato

personal a su ficha. Esto ha quedado sobre el papel, pero está lejos de ser una práctica habitual en las empresas españolas. «Seguimos siendo muy visuales y la primera impresión sigue contando mucho. En perfiles de industria es cierto que cada vez se reciben más currículums sin foto porque se considera que no es una cuestión relevante y es una moralidad que se está desarrollando, pero en puestos de creativos y atención al

público se sigue poniendo la foto», explica Silvia Puente, responsable del departamento de selección del Grupo Evolus.

Sin defender una u otra causa, reconoce que incluir la imagen puede, en ocasiones, «hacer que el empleador se acuerde de esa persona solo porque vio su foto». Otra cosa es que eso incremente (o todo lo contrario) las posibilidades de ser contratada.

En todo caso, la experta en selección hace hincapié en que lo más importante del currículum es «que esté enfocado al puesto al que se aspira, de modo que si hay que hacer dos o más currículums distintos en función de la oferta de empleo, se hacen».

Ella puede llegar a ver «docientos o más» al día, así que recomienda concreción. «No se aconseja mandar cinco hojas, sino algo breve, limpio y estructurado, no llenar por llenar».

«A veces ves el barrio donde vive ese candidato y te vas a un estereotipo. Eso es un sesgo»

«El perfil más discriminado en el entorno laboral es el de una mujer mayor de 50 años que no sea blanca»