



# Méritos anónimos para triunfar

Francia ensaya contra la discriminación el currículum sin datos personales ● La herramienta puede ayudar pero la desigualdad hay que atacarla de raíz

CRISTINA CASTRO

Medio centenar de empresas francesas se ha sumado, de forma experimental, a la iniciativa para recoger currículos anónimos (sin datos personales, sólo méritos académicos y profesionales) durante seis meses. Su objetivo: luchar contra la discriminación. El proyecto responde a una ley aprobada por el Gobierno francés en 2006 —que obligaba a las empresas de más de 50 trabajadores a recoger los currículos sin datos personales— pero que nunca se ha hecho efectiva por falta de un reglamento concreto. ¿Es viable descartar a posibles candidatos sin tener ninguna información personal sobre ellos? ¿Puede ser una herramienta efectiva en la lucha contra la discriminación?

Al mismo tiempo, de conocerse la iniciativa, SOS Racismo denunció, también en Francia, a una serie de empresas por realizar clasificaciones étnicas. Nissan o Air France, por ejemplo, recogían el origen racial de sus candidatos y empleados. En España, organizaciones como la Fundación Secretariado Gitano denuncian la discriminación del colectivo y ofrecen datos como que el 85% de los desempleados de raza gitana se han sentido discriminados en el proceso de selección o en el entorno laboral.

La acogida de la iniciativa en Francia —donde participan, entre otras, L'Oréal, Axa y PSA-Peugeot Citroën— ha sido positiva, aunque algunas ONG piden que se tome más en serio la ley y se establezca como una obligación. La semana pasada, una joven francesa negra opinaba para un periodista que el currículum anónimo "es una manera de llegar por lo menos a la entrevista personal. A partir de ahí, dependerá de ti, de tus conocimientos, de tu valía y de tu suerte". A juicio de esta chica y de muchas otras personas pertenecientes a minorías étnicas, la ventaja de borrar las referencias personales ayuda a que nadie quede relegado a la primera, informa **Antonio Jiménez Barca**. De lo contrario, un nombre árabe o marroquí, o un distrito postal típico de una zona desfavorecida de París o Marsella pueden acarrear, según explicaban, que la documentación acabe directamente en la papelera.

Pero como la entrega del currículum es sólo un primer paso en el acceso a un puesto de trabajo, la cuestión es difícil de resolver.

Gemma Fabregat, profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, plantea serias dudas: "Si el anonimato se da en la preselección, si la empresa quiere discriminar, puede hacerlo luego; y mantenerlo en toda la selección me parece muy arriesgado porque es mucha la información personal que te da el contacto directo".

Lo que plantea la ley francesa atañe sólo a la primera criba, y los expertos coinciden en que es aquí donde la propuesta resulta más viable. Giovanni Butarelli, supervisor adjunto de la Oficina del Supervisor Europeo de Protección de Datos, cree que "probablemente sería una buena solución para el preescrutinio, para hacer la primera selección". Para Butarelli,

Un 85% de los parados de etnia gitana se ha sentido marginado

Los expertos dicen que sigue habiendo 'enchufismo', pero va en descenso

en cualquier paso más allá sería "imposible" utilizar un currículum sin datos personales.

Para añadir dificultades a la cuestión, demostrar que se ha sufrido discriminación en el proceso de selección laboral es muy complicado, ya que aún no hay relación contractual. Así lo apunta el sindicato UGT, que anima a los trabajadores que vean que superan en cualificación a quien ha sido seleccionado que denuncien, ya que será la empresa la que deberá demostrar que no ha habido discriminación. Artemi Rallo, director de la Agencia Española de Protección de Datos, comparte la dificultad de control de estas prácticas: "Un empresario no puede vulnerar los derechos del trabajador ni discriminar en la relación laboral. Lo que queda en el limbo de la garantía de la privacidad es el momento previo a esa relación". Resulta, además, dudoso que un candidato se niegue a responder a los requerimientos de la empresa. Rallo destaca que "hay una regla clara e inequívoca de que nadie puede recabar datos

personales de otro sin que respondan a una finalidad específica, pero es difícil delimitar hasta qué punto un trabajador otorga o no voluntariamente determinados datos".

Veamos la práctica. Un directivo de recursos humanos de una multinacional en España asegura que, cuando su empresa selecciona personal, algunos datos personales son necesarios, pero defiende que nunca por un objetivo discriminatorio. En esta compañía, "que el currículum tenga fotografía resulta irrelevante", asegura. En términos de origen, es tajante: "La diversidad es un plus, buscamos perfiles internacionales y variopintos, ya que así se evitan el individualismo y los localismos". Lo que esta empresa sí tiene en cuenta en la primera fase es la edad, independientemente de su experiencia. "No es un criterio limitador, pero normalmente requerimos una horquilla de edad", afirma el ejecutivo, que cree que "una compañía como la nuestra sacrificaría ciertos datos con el fin de acabar con la discriminación, aunque empresas más pequeñas no creo que asumiesen un compromiso de esa clase".

Es complicado comparar cómo podría desarrollarse y funcionar la idea en España, un país donde las relaciones personales siempre han pesado en el proceso de selección. En cuanto a discriminación, por ejemplo, la realidad social de Francia es la de una inmigración de segundas y terceras generaciones. En España aún estamos en la primera. Por otra parte, en las grandes ciudades francesas hay suburbios donde los inmigrantes conforman la práctica totalidad de la población, mientras que en España no es igual. Lanza estas ideas Begoña Sánchez, portavoz de SOS Racismo, a quien la iniciativa le parece "buena en el contexto francés, donde la inmigración está más consolidada y se busca combatir una discriminación concreta por origen, apellido y color de piel". La organización española apuesta "por luchar por no llegar a consolidar esa discriminación, fomentando la sensibilización".

Encarnación Maroño, directora de Selección y Calidad de Adecco, afirma que algunas empresas siguen pidiendo para sus vacantes determinadas horquillas de edad, pero que este tipo de exigencias cada vez son menores y lo



Una multitud de usuarios del transporte público en París, en una jornada de huelga en defensa del empleo y el poder adquisitivo. / EFE

tados Unidos los avances están más consolidados, en Europa se siguen incluyendo en el currículum datos personales que en EE UU no, como edad o sexo".

Al margen de la capacidad del aspirante, España ha sido tradicionalmente un país donde ha pesado el *enchufismo*. Los expertos coinciden en que la situación se da, pero cada vez menos. Maroño afirma que entre el 60% y el 70% de los empleos se consiguen "a través de un conocido", aunque esto no implica necesariamente que la persona tenga menos méritos que sus rivales. Carlos Alemany, presidente de la empresa de captación de directivos Korn and Ferry, cree que, aunque va en descenso, "el enchufismo es algo difícil de eliminar, y más en una sociedad mediterránea y de relaciones como la nuestra". Alemany considera, por ejemplo, que los comentarios suscitados en torno a la selección de Alberto Oliart, de 81 años, al frente de RTVE hubiesen sido impensables en EE UU. Para Alemany, en España queda mucho por hacer "ya

que prima es la capacidad de adaptación: "Se ha avanzado mucho; los procesos de selección cada vez siguen más protocolos establecidos, con test psicotécnicos que permiten prever cómo será esa persona en su trabajo". "Que sigue habiendo amiguismo es obvio, pero cada vez más las empresas son conscientes de que tienen que ejercer y demostrar objetividad", opina Maroño.

La Ley de Igualdad, de 2007, ha introducido medidas para garantizar que hay oportunidades para todos. Pero ha sido una evolución paralela, de lo legislativo y lo social, la que ha propiciado un cambio en las empresas, según Sonia Pedreira, consejera delegada de Ray Human Capital. "Ha habido un cambio muy importante en los últimos años hacia una mayor igualdad", opina. "Aunque en Es-



## salud

Las enfermedades raras ayudan a entender las otras



## cultura

De la Iglesia alerta de que el cine corre "serio peligro"



## deportes

Soderling le tiene tomada la medida a Nadal



## La eficacia hay que evaluarla

### ANÁLISIS

Almudena Fontecha

La iniciativa adoptada por un grupo de empresas en Francia de recibir los currículos de los aspirantes a un puesto de trabajo sin que en ellos se incluya nombre, edad, sexo, dirección o foto, es, en una primera valoración, positiva. Sin embargo, por sí sola no previene ni elimina la posibilidad de discriminación. Además de los inconvenientes señalados por diversas asociaciones respecto a la posibilidad de ser discriminados por alguno de los datos que sí figuren en el currículo, la eficacia de la medida se pierde si tras una primera selección se produce otra posterior en la entrevista personal, por ejemplo.

Por otra parte, la discriminación puede no solo ser directa (trato menos favorable), sino indirecta (disposición, práctica o criterio en apariencia neutro pero que coloca a determinados grupos en situación de desventaja) más difícil de detectar y probar. Además, la discriminación puede producirse en otros momentos de la relación laboral.

Sin perjuicio de que nuestro Estatuto de los Trabajadores ya establece la no discriminación en sus artículos 4 y 17, se ha anunciado la elaboración de una Ley de igualdad de trato y no discriminación, que permitiría recoger disposiciones establecidas en distintas Directivas europeas. De esta forma se pretende establecer un marco general de no discriminación del que deberían ser parte fundamental, además de la participación de los interlocutores sociales en su elaboración en el marco del Diálogo Social, el establecimiento de acciones positivas que prevengan o compensen situaciones de desventaja, la inversión de la carga de la prueba de tal modo que corresponda a la parte demandada probar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato o la protección contra represalias de tal modo que los trabajadores y trabajadoras queden protegidos frente al despido o cualquier trato desfavorable cuando reclaman a la empresa el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

La medida, aislada, no es suficiente para prevenir ni luchar contra la discriminación, pero además sería necesario, para saber si realmente es efectiva, realizar una evaluación de sus resultados en cada empresa para comprobar si se ha modificado el perfil de contratación.

**Almudena Fontecha** es secretaria para la Igualdad del sindicato UGT.

No hay estadísticas que permitan medir el alcance de los prejuicios

Las normas regulan la relación laboral, pero la selección es difícil de controlar

que sólo se habla de diversidad en cuanto a sexo, pero empresas y sindicatos siguen jugando el mismo papel en la consideración de la edad para un puesto de trabajo, por ejemplo, cuando se plantea un corte en las prejubilaciones".

Otra de las medidas para fomentar la igualdad ha sido la creación, el pasado 28 de octubre, del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico, dependiente del Ministerio de Igualdad, entre cuyos objetivos es-

tán los de ayudar a las víctimas de esta discriminación a tramitar reclamaciones. Su presidente, José Manuel Fresno, experto en discriminación, cree que lo primero que hay que hacer en España es conseguir medir y visibilizar la discriminación, porque "hay estudios de percepción, pero más allá de eso hay muy poca información". El Consejo también elaborará estudios de este tipo. También está pendiente el desarrollo de una Ley de igualdad de trato y no discriminación, que el presidente del Gobierno, Rodríguez Zapatero, anunció para esta legislación.

Como experiencia en este sentido, Emma Fabregat recuerda una sentencia que le "sorprendió positivamente". "Una mujer que estaba embarazada mintió sobre ello en el proceso de selección. Fue contratada y cuando el hecho se hizo evidente la empresa la despidió por mala fe. Fueron a juicio y el tribunal de primera instancia le ha dado la razón argumentando que es una pregunta que no tenían derecho a hacerle", relata.

La ley prohíbe a las empresas recabar datos personales sin fines específicos

Los expertos piden sanciones más disuasorias para los que discriminan

Una sentencia que puede servir de referente en cuanto a intrusión del empresario en los datos personales de los trabajadores.

El anonimato de los currículos se plantea como algo positivo, pero no mágico y ni siquiera demasiado útil de forma aislada. Para Fabregat, la única solución que podría paliar la discriminación de forma efectiva sería "unas verdaderas medidas de control y sanciones de tal calibre que al empresario le conllevase tal perjuicio que le disuadiera de discriminar más,

al menos hasta que no haya un cambio de mentalidad".

Las empresas, al igual que las personas, tienen prejuicios que van cambiando. Si la solución es el cambio social, es necesario empujarlo. Begoña Sánchez, de SOS Racismo, aboga por cambiar la legislación (para facilitar el acceso), más mecanismos de supervisión y sanciones, y más compromiso por parte de las Administraciones. Aparte de las concreciones, Fresno cree que es necesario un cambio "desde la perspectiva de la propia legislación de extranjería, que considera a los inmigrantes como mano de obra barata. Hay que luchar conjuntamente en todos los ámbitos. Es difícil creer que se va a conseguir algo desde un único frente". Para SOS Racismo España, el currículo anónimo es "la medida final de un gran fracaso de políticas".

**+ EL PAÍS.COM**

► Participe

¿Se ha sentido discriminado en un proceso de selección laboral?