



El currículum ciego llega a León de la mano de Piva y el Centro de Empleo de San Andrés **Páginas 47 y 48**

► 18 Enero, 2018



La despersonalización en la primera fase de la selección laboral puede abrir puertas a personas que a priori no serían candidatas. F. OTERO PERANDONES

Currículum ciego contra la brecha de género

ANA GAITERO | LEÓN

■ Dos de cada tres personas que salen de las listas del paro son hombres, las mujeres de 35 a 44 años presentan más dificultades para acceder a un contrato, en León hay 3.000 mujeres más que hombres en situación de desempleo. Son sólo algunos datos de la desigualdad que sufren las mujeres y conocen bien quienes diseñan estrategias para acabar con la brecha de género y de edad en el mercado laboral.

El currículum anónimo es una de las medidas que promueve el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el protocolo que firmaron el año pasado 78 empresas, que van desde el Banco de Santander a Siemens y la Fundación Once.

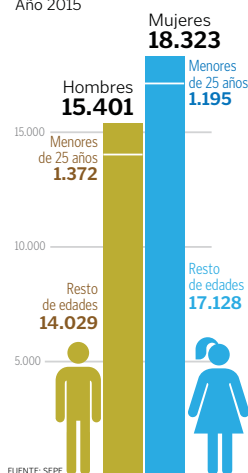
En León, este programa pionero se ha estrenado en el Centro Municipal de Formación y Empleo (Cemfe) del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo. Y la primera empresa en ponerlo en marcha ha sido el grupo Piva, dedicada a la maquinaria y la hostelería.

La agente de igualdad de oportunidades entre hombres y mu-

jeres, María Teresa Cimadevilla, borró el sexo, la edad y el origen en un currículum es una de las herramientas para luchar contra la discriminación en el acceso al empleo. El Grupo Piva, que tiene una de sus empresas en San Andrés, es pionero en su implantación como resultado de una acción del Centro Municipal de Formación y Empleo (Cemfe).

PARO POR SEXOS Y FRANJAS DE EDAD

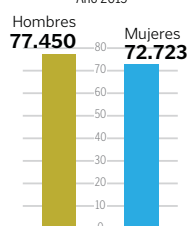
Año 2015



FUENTE: SEPE

Afiliación a la Seguridad Social

Año 2015



Contratos

Año 2015



jeres, María Teresa Cimadevilla, planteó esta iniciativa como parte de las acciones para luchar contra la desigualdad en el acceso al empleo en el municipio.

«La búsqueda de empleo es una carrera de largo recorrido. Muchas veces la gente deja su currículum y nunca recibe respuesta», explica. «¡No me llaman ni

para las entrevistas!», se quejan algunas personas. «No saben por qué aunque intuyen que la edad o el sexo han podido jugar en su contra», explica. Son sesgos que producen discriminación y dejan en un segundo plano a «los criterios objetivos de selección, como la formación y la experiencia profesional, para seleccionar al mejor candidato o candidata a un puesto de trabajo», añade.

María Teresa Cimadevilla visitó las empresas del municipio y seleccionó diez como posibles candidatas a implantar el programa. El grupo Piva, que aglutina en las plantillas de sus empresas a más de 150 personas, fue la primera y hasta ahora la única que se comprometió a aplicar el proceso de selección ciego. Lo hizo para incorporar a una persona al puesto, de nueva creación, del call center que canaliza las reservas de los cuatro restaurantes que tienen en León y en Madrid. «Perdíamos muchas reservas y vimos que era necesario centralizarlas a través de un puesto nuevo», explica Sergio Díez Blanco, director financiero del grupo.

Buscaban una persona con experiencia como telefonista y trato con el público y no tenían preferencia por el género, ni la edad. Aceptaron el reto de seleccionar a una persona de manera anónima. «No tuve dudas en asumir el compromiso del currículum anónimo porque lo

►►►



▶ 18 Enero, 2018

▶▶▶

entendí desde el principio. Nos interesaba fijarnos en gente con experiencia y no teníamos problemas con el género ni con la edad», aclara Díez.

La primera experiencia fue un reto para el Cemfe de San Andrés, pues tuvo que dar una respuesta rápida a la demanda de candidatos y candidatas para este puesto de trabajo en el puente de la Constitución. Convocaron a diez personas con el perfil que demandaba la empresa y en un tiempo récord modificaron los currículum para que no aparecieran, foto, nombre, apellidos ni edad. El Cemfe proporcionó el soporte a las personas candidatas, la mayoría de las cuales habían participado en sus programas de formación ocupacional con el perfil de teleoperador/a.

«VALIENTES E INNOVADORES»

«Han sido valientes e innovadores», apunta Silvia Arce, técnica de empleo del Ayuntamiento de San Andrés en la Concejalía de Desarrollo Económico. El resultado fue que se contrató a una mujer con experiencia laboral en el sector de televentas, cuyo perfil era más idóneo para una central de reservas.

El Cemfe de San Andrés tiene una trayectoria de veinte años en programas de asesoramiento, orientación laboral y acompañamiento para la búsqueda de empleo. En algunas de las empresas que sondearon en el municipio para la implantación del currículum anónimo se encontraron con la dificultad de que «están muy masculinizadas porque son ocupaciones con un sesgo educativo de género, en las que tradicionalmente entran hombres y no reciben currículum de mujeres», explica Arce.

El currículum ciego «no es ninguna panacea para acabar con la desigualdad, pero puede ser la puerta de entrada para acceder a una entrevista de trabajo para personas que de otra forma nunca llamarían», añade Cimadevilla.

Los colectivos con más dificultades para acceder a un empleo son las mujeres, especialmente en determinadas franjas de edades, las personas mayores de 45 años y los inmigrantes. La implantación de procesos de selección despersonalizados está promovida por el Ministerio de Sanidad, que el pasado verano firmó un protocolo de adhesión para diseñar esta estrategia. «Con esta iniciativa, España, como han hecho otros países de nuestro entorno, quiere prestar especial atención a la posibilidad de luchar contra la discriminación en el acceso al empleo a través de la figura del currículum vitae anónimo», según declaró el secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Mario Garcés.

La supresión de referencias personales tales como el nom-



F. OTERO PERANDONES

Más mujeres acuden al Cemfe

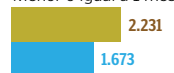
El Centro Municipal de Formación y Empleo (Cemfe) de San Andrés desarrolla sus acciones sobre un total de 10.642 personas, de las cuales el 58,7% son mujeres (6.248) y el 41,3% hombres (4.394). Situado en la calle Azorín, número 21, cuenta con un centro de orientación. Asimismo, ofrece formación, con especial hincapié en el uso de nuevas tecnologías y el desarrollo de habilidades personales para la toma de decisiones, resolución de conflictos, etc. En el ámbito del empleo tiene en vigor un programa de garantía juvenil y canaliza la contratación temporal en el Ayuntamiento de San Andrés.

DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

Demandantes en paro según antigüedad de la demanda y sexo

■ Hombres ■ Mujeres

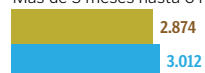
Menor o igual a 1 mes



Más de 1 mes hasta 3 meses



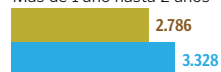
Más de 3 meses hasta 6 meses



Más de 6 meses hasta 1 año



Más de 1 año hasta 2 años



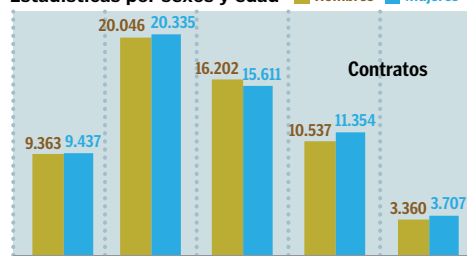
Más de 2 años



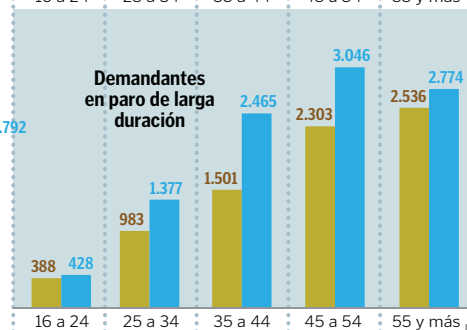
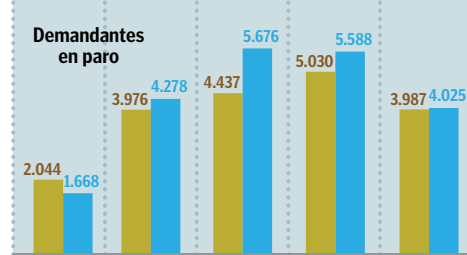
FUENTE: INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO DE LEÓN 2016. DATOS DE 2015

Estadísticas por sexos y edad

■ Hombres ■ Mujeres



Contratos



Impacto

El currículum anónimo «no es ninguna panacea, pero puede facilitar la entrada a una entrevista»

Oficios de hombres

En las empresas más masculinizadas no es una herramienta útil, el sesgo está en la formación

Iniciativa local

San Andrés toma la iniciativa del Ministerio de Sanidad que sumó 78 entidades a un protocolo

bre y apellidos, sexo o edad, y la fotografía, u otras circunstancias personales tienen como objetivo centrar el proceso de selección «en las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir».

MÁS PARADAS DE LARGA DURACIÓN

En León la brecha de género se refleja en los datos del paro, con 18.323 mujeres inscritas como demandantes de empleo y 15.401 hombres y sobre todo a partir de los 25 años de edad. Aunque en la contratación global las mujeres superan en número a los hombres, los datos del Informe del Mercado de Trabajo de la provincia de León del Servicio Público de Empleo Estatal de 2016 revelan que las mujeres de entre 35 y 44 años tienen más dificultades para acceder a un contrato.

La brecha entre hombres y mujeres en paro es más acusada en los grupos de edad de 35 a 44 años (5.676 mujeres y 4.437 hombres) y de 45 a 54 años (5.566 mujeres y 5.030 hombres). La distancia de las féminas respecto de los varones se aprecia de modo ostensible entre las personas que llevan más de dos años en paro: hay 6.782 mujeres que sufren esta lacra durante tan largo período de tiempo y 4.945 hombres, lo que supone que 1.837 mujeres más que hombres sufren el paro de larga duración, por encima de los dos años.

«Esperamos que la experiencia del grupo Piva sirva como ejemplo para otras empresas del municipio y de la provincia», apostillan. Además de aplicar a la selección para un puesto de trabajo el método del currículum ciego, la labor desarrollada por la agente de igualdad ha servido para «sensibilizar sobre los sesgos discriminatorios que se aplican» en estos procesos.