

# Solicitudes de empleo anónimas y discriminación en la contratación

La contratación a ciegas puede igualar las reglas del juego para acceder a un empleo, pero no impide todas las formas de discriminación

## DISCURSO DE ASCENSOR

Usar solicitudes de empleo anónimas (o la contratación a ciegas) para combatir la discriminación en la contratación está captando cada vez más atención e interés. Los resultados de experimentos en campo y proyectos piloto en países europeos (aquí se tienen en cuenta Francia, Alemania, Países Bajos y Suecia), Canadá y Australia arrojaron luz en su potencial para reducir algunas de las barreras discriminatorias en la contratación de colectivos minoritarios y desfavorecidos. Pero aunque este enfoque puede conseguir sus objetivos principales, también hay advertencias importantes que deben tenerse en cuenta.

## HALLAZGOS CLAVE

### Pros

- + Las solicitudes de empleo anónimas pueden evitar la discriminación en la fase inicial de la contratación.
- + Las solicitudes de empleo anónimas pueden aumentar las tasas de ofertas de trabajo para demandantes de empleo de grupos minoritarios.
- + Las solicitudes de empleo anónimas indican un gran compromiso por parte de la empresa para centrarse solamente en habilidades y cualificación.
- + Los formularios de solicitud de empleo anónimos y homologados son un método de implementación eficiente.
- + La comparabilidad de los demandantes de empleo puede aumentar con el uso de solicitudes de empleo anónimas.

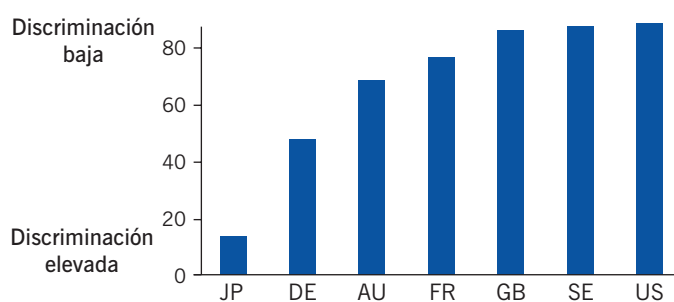
### Contras

- Las solicitudes de empleo anónimas pueden reducir la discriminación solo cuando esta es elevada.
- Las solicitudes de empleo anónimas pueden simplemente posponer la discriminación a una fase más tardía del proceso de contratación.
- La contratación a ciegas puede desbaratar otras medidas positivas para promover mayor diversidad y puede limitar el alcance de la discriminación positiva.
- Implementar procedimientos orientados a solicitudes de empleo anónimas de manera infraóptima puede ser costoso, llevar mucho tiempo, requerir mucho trabajo y generar errores.
- La información de contexto puede interpretarse desfavorablemente si la identidad del demandante no se conoce.

## MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las solicitudes de empleo anónimas pueden eliminar o reducir algunas de las barreras de contratación discriminatorias a las que se enfrentan demandantes de colectivos minoritarios y desfavorecidos. Si se implementan de manera eficaz, las solicitudes de empleo anónimas pueden igualar las reglas del juego para acceder a un empleo al desviar la atención a las habilidades y cualificaciones. No obstante, las solicitudes de empleo anónimas no deben considerarse una solución universal aplicable a cualquier contexto o que pueda evitar cualquier forma de discriminación.

Las políticas antidiscriminación varían por países, 2010



Fuente: MIPEX. Online at: <http://www.mipex.eu/download>