

**MARÍA EIRAS LAMAS**



**LOS PROCESOS DE  
SELECCIÓN DE PERSONAL:  
DISCRIMINACIÓN E  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES**



**FACULTAD DE RELACIONES LABORALES - UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE  
COMPOSTELA - ESPAÑA. 2020/2021**

# DISCRIMINACIÓN

## SEGUN LA RAE:

**“Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.”**

## SEGUN LA ONU:

**Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de raza o en el sexo, respectivamente, “que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.**

# TIPOS DE DISCRIMINACIÓN



**DIRECTA O DE TRATO DIFERENTE**



**INDIRECTA O DE EFECTO DIFERENTE**



**DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN /  
VINCULACIÓN / REFLEJA / TRANSFERIDA**



**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE**

## **DIRECTA O DE TRATO DIFERENTE**

**Una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.**

**Se construye sobre 3 elementos:**

- El trato desfavorable**
- El elemento comparativo**
- El elemento causal**

## **INDIRECTA O DE EFECTO DIFERENTE**

**Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a determinados sujetos en desventaja particular con respecto a otras.**



**Se establecen determinadas exigencias que no son necesarios para el correcto desempeño del trabajo y que sin ánimo discriminatorio, provocan consecuencias negativas en determinados colectivos.**

# **DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN/ VINCULACIÓN / REFLEJA / TRANSFERIDA**

**Cuando la víctima de la discriminación no es la propia persona con la característica protegida, sino otra que tiene con ella una relación.**

**EJEMPLO:  
DISCRIMINACIÓN Y ACOSO  
POR LA DISCAPACIDAD DE  
UN HIJO O CONYUGUE DE  
OTRA NACIONALIDAD**

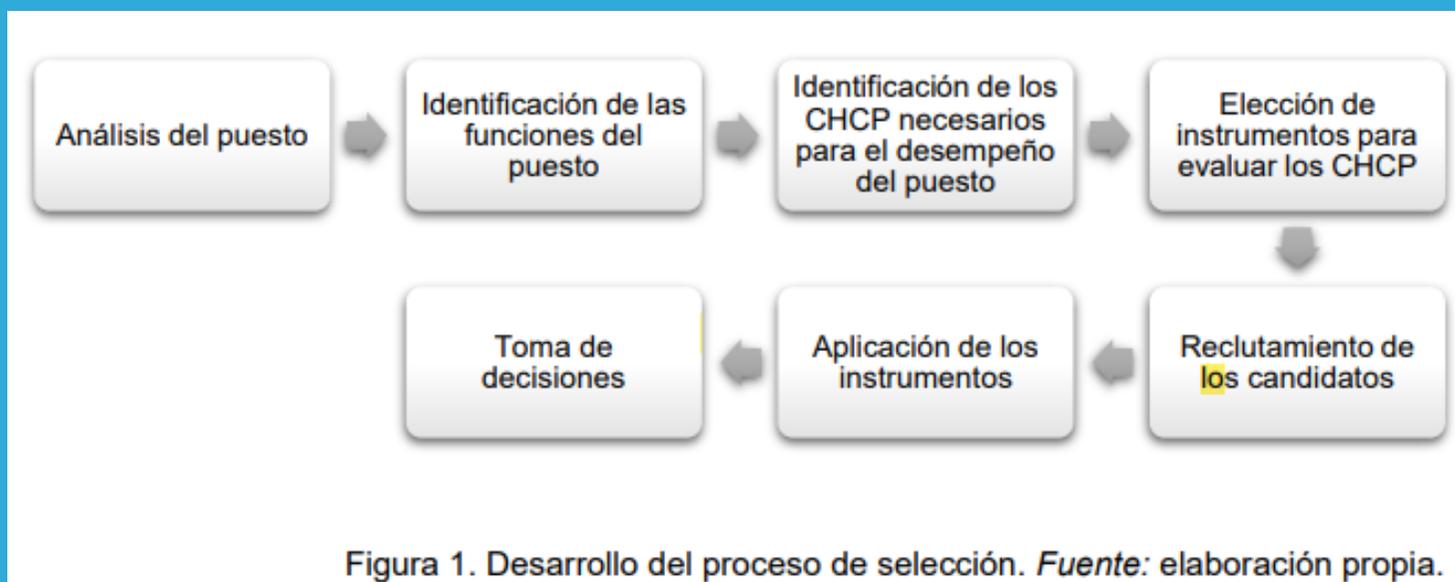
# **DISCRIMINACIÓN MULTIPLE**

**Las víctimas de discriminación en el acceso al empleo pueden serlo por causa de varios factores o motivos, pues los seres humanos tienen, al mismo tiempo, una edad, un sexo, un origen étnico, una orientación sexual, un estado de salud o una serie de creencias.**

**Estas características, que se identifican con motivos protegidos, pueden ser causa de discriminación simultáneamente, comprendiendo el fenómeno discriminatorio múltiple**

# CONCEPTOS DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD APLICADO A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La discriminación en el acceso al empleo se traduce en la exclusión de un candidato durante una de las fases previas a la contratación por la concurrencia en el mismo de alguno de los factores de discriminación, siempre que no exista una justificación que ampare la decisión.



Esta sucesión de actividades debe garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo

An illustration of four diverse people embracing each other. From left to right: a person with long brown hair wearing a green sweater and blue pants; a man with short black hair wearing an orange sweater and yellow pants; a person with dark skin and long dark hair wearing a blue and white striped sweater and pink pants; and a woman with short dark hair wearing a yellow sweater and orange pants. They are all smiling and hugging each other. The background is a solid purple color.

# **GUÍA PARA UNA SELECCIÓN DE PERSONAL NO DISCRIMINATORIA**

# **BASES O PRINCIPIOS PARA UN PROCESO DE SELECCIÓN JUSTO Y NO DISCRIMINATORIO**

- **OBJETIVIDAD**
- **RELACIÓN CON EL TRABAJO**
- **VALIDEZ Y FIABILIDAD**
- **CONSISTENCIA**
- **PARTICIPACIÓN DE CANDIDATO**
- **PROFESIONALIDAD**
- **CONGRUENCIA, HONESTIDAD Y VERACIDAD**
- **CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO HACIA LA PRIVACIDAD DE LOS  
CANDIDATOS**
- **MOTIVACIÓN**
- **AJUSTE A LA LEGALIDAD**

## **RECOMENDACIONES PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y ELECCIÓN DE CRITERIOS**

- »» Las tareas o funciones iguales o equivalentes, independientemente del puesto en el que se engloben o del sujeto que las lleve a cabo, deben estar definidas de la misma forma y recibir la misma denominación**
- »» Las exigencias deben ser las mismas para iguales o similares puestos de trabajo.**
- »» Denominación del puesto no estereotipada.**
- »» El sexo, la edad, una discapacidad física o psíquica o el origen no deben ser un requisito de ningún puesto ni tampoco pueden implicar el rechazo de un candidato per se.**

## **RECOMENDACIONES PARA EL RECLUTAMIENTO Y LA OFERTA DE EMPLEO**

- » Elección de medios de difusión accesibles a todo tipo de colectivos**
- » Oferta de empleo redactada con un lenguaje inclusivo y no incluya imágenes ni expresiones estereotipadas**
- » Oferta de empleo que expresen los requisitos imprescindibles y esenciales para un buen desempeño del puesto, previamente definidos.**
- » Serán discriminatorias aquellas ofertas de empleo dirigidas exclusivamente a un colectivo, salvo que el puesto requiera que lo desempeñe una persona con unas características muy específicas.**

## **RECOMENDACIONES PARA LA RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS Y LA PRESELECCIÓN**

**➤ Ofrecer hoja de solicitud estándar con información exclusivamente relacionada con el puesto.**

**➤ Obviar datos de tipo personal que invadan la esfera privada del solicitante que no presenten relación con el desempeño del puesto**

**➤ Para garantizar la igualdad y la no discriminación a la hora de preseleccionar a los candidatos será necesario:**

- Establecer los criterios preselectivos con carácter previo y remitirse a estos**
- La preselección se circunscribirá a los requisitos definidos en la descripción y el perfil del puesto y los criterios preselectivos se basarán en la comparación entre esta información y la ofrecida por los candidatos en sus solicitudes.**
- El proceso de preselección deberá realizarse con todos los candidatos que hayan enviado su currículum vitae.**

## **RECOMENDACIONES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL STRICTU SENSU**

- ▶▶▶ Pruebas, criterios de valoración e interpretación prefijados de antemano**
- ▶▶▶ Pruebas que reúnan niveles necesarios de validez y fiabilidad**
- ▶▶▶ Pruebas que midan dimensiones relacionadas con el puesto vacante**
- ▶▶▶ Pruebas que sean administradas y valoradas por especialistas**
- ▶▶▶ Las pruebas seleccionadas sean adecuadas, pertinentes e idóneas para medir aquellas características fundamentales para el puesto, de forma que en caso de que produzcan impacto adverso el empresario pueda demostrar que no existían otras alternativas, excluyendo así posibles acusaciones de discriminación**

## ***MENCIÓN ESPECIAL A LAS ENTREVISTAS DE SELECCIÓN***

 **Basarse en criterios relacionados con el trabajo, objetivos y demostrables, limitando la subjetividad del equipo seleccionador**

 **Uso de entrevistas estructuradas: todos los candidatos deben responder a las mismas preguntas y todas las respuestas deben ser evaluadas en función de unas medidas objetivas.**

 **Evitar improvisaciones y preguntas de índole personal.**

 **Ubicar la fase de entrevista tras el uso de otros instrumentos de selección.**

 **Conservar el cuestionario en que consistió la entrevista por escrito o en un soporte electrónico libre de incertidumbres sobre su manipulación, detallando las concretas respuestas que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal**

## **RECOMENDACIONES PARA LA TOMA DE DECISIONES**

 No será suficiente una motivación que se limite a recoger los resultados numéricos: los evaluadores habrán de explicar de forma objetiva cómo se ha llegado a esos resultados.

 Se recomienda establecer cupos de plazas reservadas para los aspirantes que se integran en colectivos subrepresentados, siempre y cuando los candidatos cumplan con los mínimos exigidos para desempeñar el puesto con éxito.

 Tomada la decisión, la empresa deberá comunicar a cada uno de los aspirantes si ha sido seleccionado o no.

# GRACIAS

