

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN CATALUÑA

EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Nombre del estudiante: Claudia Yuste Barraquer

Nombre de la tutora: Maria Armiñana Maristany

28/06/2020

MEMORIA DEL TRABAJO FINAL DE GRADO

Curso: Quinto

Estudios: Doble Titulación Grado en Administración de empresas y

Gestión de la innovación y Turismo y Gestión del ocio

ÍNDICE

1. RESUMEN	5
2. INTRODUCCIÓN	7
3. MARCO TEÓRICO	9
3.1 ANTECEDENTES	9
3.2 LEGISLACIÓN VIGENTE	11
3.3 PANORAMA LABORAL EN ESPAÑA	14
3.4 LA CONTRATACIÓN LABORAL	16
3.5 EL DEPARTAMENTO DE RRHH Y EL PROCESO DE SELECCIÓN	17
3.5.1 EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	17
3.5.2 EL PROCESO DE SELECCIÓN	18
3.5.3 ÉTICA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL	19
3.5.4 TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	21
3.6 DISCRIMINACIÓN LABORAL	24
3.6.1 DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	24
3.6.2 TIPOLOGÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	25
3.6.3 EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	26
3.6.4 CLASIFICACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	28
3.6.5 DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	29
3.7 CONCLUSIÓN MARCO TEÓRICO	32
4. OBJETIVOS Y HIPÓTESIS	32
5. METODOLOGIA	33
5.1 RECOGIDA DE DATOS	33
5.2 ANÁLISIS DE DATOS	36
5.3 RESULTADOS	37
5.3.1 VARIABLES DE CLASIFICACIÓN. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	38
5.3.2 VARIABLES DEL ESTUDIO	40
5.3.3 VARIABLES CRUZADAS	50
5.3.4 ANÁLISIS COMENTARIOS	56
5.3.5 ANÁLISIS ENTREVISTA	57
6. CONCLUSIONES	60
7. REFERENCIAS	62

8. ANEXOS	70
8.1 CUESTIONARIO	70
8.2 RESPUESTAS CUESTIONARIO	75
8.3 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH BANCA/SOCIAL	78
8.4 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH CONSULTORÍA	80
8.5 ENTREVISTA MANEL ARAMBUDO DE COMISIONES OBRERAS	82
8.6 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR QUÍMICO Y GRAN CONSUMO	85
8.7 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH CONSULTORIA JURÍDICA	88
8.8 ENTREVISTA HEADHUNTER NÚRIA FERNÁNDEZ	90
8.9 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR HOSTELERÍA	92
8.10 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR TURÍSTICO	95
8.11 LOS ESTEREOTIPOS	102

1. RESUMEN

El objetivo de este trabajo es hacer el estudio de la discriminación laboral en el proceso de selección en Cataluña. Se estudia el panorama laboral actual a nivel español, así como la situación a nivel de contratación laboral y el papel de los recursos humanos en las empresas. Finalmente se explica el concepto de la discriminación laboral.

Para alcanzar los objetivos se ha realizado una investigación cualitativa y cuantitativa para observar el efecto de la discriminación en el mercado laboral de Cataluña. Por un lado, se han llevado a cabo entrevistas a departamentos de recursos humanos, así como profesionales del sector. Por otro lado, se ha realizado una encuesta a 446 trabajadores/as de Cataluña para analizar si han percibido discriminación en un proceso de selección.

Palabras clave: Discriminación, tipos de contrato, mercado laboral, proceso de selección y desigualdad.

ABSTRACT

The objective of this work is to study labor discrimination in the selection process in Catalonia. The current labor panorama at the Spanish level is studied, as well as the situation at the level of labor hiring and the role of human resources in companies. Finally, the concept of labor discrimination.

To achieve the objectives, a qualitative and quantitative investigation has been carried out to observe the effect of discrimination on the Catalan labor market. On the one hand, interviews have been carried out with human resources departments, as well as professionals in the sector. On the other hand, a survey to 446 workers in Catalonia has been made to analyze if they have perceived discrimination in a selection process.

Key words: Discrimination, types of contract, labor market, selection process and inequality.

RESUM

L'objectiu d'aquest treball és fer l'estudi de la discriminació laboral en el procés de selecció a Catalunya. S'estudia el panorama laboral actual a nivell espanyol, així com la situació a nivell de contractació laboral i el paper dels recursos humans en les empreses. Finalment s'explica el concepte de la discriminació laboral.

Per a aconseguir els objectius s'ha realitzat una recerca qualitativa i quantitativa per a observar l'efecte de la discriminació en el mercat laboral de Catalunya. D'una banda, s'han dut a terme entrevistes a departaments de recursos humans, així com professionals del sector. D'altra banda, s'ha realitzat una enquesta a 446 treballadors/as de Catalunya per a analitzar si han percebut discriminació en un procés de selecció.

Paraules clau: Discriminació, tipus de contracte, mercat laboral, procés de selecció i desigualtat.

2. INTRODUCCIÓN

La eliminación de la discriminación es importante para el funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y para la competitividad de las empresas. Una reserva de empleados que no sea representativa de la diversidad de la sociedad en cuanto a edades, sexos, religiones o capacidades/discapacidades tiene menos posibilidades de atender las necesidades de una cartera de clientes que se está volviendo cada vez más heterogénea a raíz de la globalización de los mercados y la producción (La hora de la igualdad en el trabajo, 2003)

La investigación sobre selección de personal a nivel nacional es escasa (Díaz y Quintanilla, 1992; Martínez, 2000; Osca, Pérez, Fernández, Martínez-Pérez, 1995 en García, 2007) aunque diversos autores como Aramburu-Zabala (2004) y García (2002) tratan el tema relacionado con la discriminación laboral (García,2007). Antonio García en su artículo (2007) “Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España” es el único que analiza la discriminación laboral en el proceso de selección a nivel español.

La discriminación laboral conforma toda discriminación que tiene lugar el ámbito de empleo, desde la contratación, a la relación con la empresa y la finalización del contrato. Dicha discriminación está presente en la actualidad y en vez de reducir no deja de aumentar en frecuencia y tipología. Un ejemplo es la brecha salarial entre géneros la cuál en España no deja de crecer siendo el segundo país de la Unión Europea donde cada año aumenta un 1% la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres (Eurostat, 2019), la reciente medida del pasaporte inmunológico que genera una discriminación por motivo de salud a causa del coronavirus (Fernández, Expansión, 2020) o la elevada dificultad para encontrar un empleo con una edad mayor de 45, siendo un 56,94% de los parados de larga duración personas de más de 45 años (SEPE,2019). Por esta razón, este trabajo centra sus hipótesis en la discriminación por género, edad, nacionalidad y orientación sexual al ser las más notorias en la actualidad.

Este Trabajo de Fin de Grado pretende analizar si la discriminación laboral es un hecho aún existente en las empresas catalanas en el proceso de selección. Con este estudio se indaga sobre las diferentes tipologías de discriminación existentes en Cataluña y se entiende la percepción de los trabajadores/as y profesionales sobre éstas. Una de las principales motivaciones que llevan a realizar este estudio es descubrir si la primera

barrera para una discriminación laboral se encuentra en los procesos de selección y si existen soluciones para erradicar este problema. El trabajo centra su estudio en la comunidad autónoma de Cataluña al ser la región donde está ubicada la Universidad Tecnocampus, ser una de las regiones con más representación sindical (A. Meraviglia, s.f) y la comunidad autónoma con más asalariados a nivel nacional con 2.919,8 miles de personas (INE, 2019).

La discriminación en los procesos de selección se manifiesta cuando se realiza una diferenciación en el trato a los candidatos/as, según su raza, color, sexo o religión, entre muchas otras variables no teniendo en cuenta competencias, cualidades o referencias necesarias para ocupar el puesto de trabajo (García-Ramírez, 2007). A pesar de las legislaciones y normativas respecto a la discriminación, ésta se ha convertido en una práctica aceptada y utilizada en la actualidad, estando arraigada a la conducta de un individuo. En muchas ocasiones las personas no son conscientes de que están siendo discriminadas o ellas mismas están discriminando a un tercero.

En los procesos de selección hay diferentes sesgos que pueden afectar la objetividad de un reclutador/a como pueden ser el efecto halo o las primeras impresiones. Resulta difícil en numerosos casos demostrar una discriminación. La selección de personal es la primera barrera que un entrevistado se encuentra para poder acceder a una empresa, el hecho de que exista discriminación en este primer proceso provoca un problema en la sociedad y formación, situando a determinados colectivos en una situación de desventaja y desigualdad en el mercado laboral limitando su participación en la vida económica, cultural, social y su desarrollo personal. Un entrevistador /a debe valorar las aptitudes laborales más allá de otras características como pueden ser raza o género (Inaem, 2017).

El proceso de selección es el inicio de la trayectoria laboral para un individuo, y por este motivo, la discriminación puede llegar a ser menos visible o notoria que en otros momentos de la vida laboral ya que el entrevistado/a no conocerá las razones de su no contratación. Por otro lado, el empleo es un medio para el desarrollo de una persona y el hecho de no tener las mismas condiciones reduce la igualdad y libertad limitando el desarrollo personal y provocando efectos sociales negativos (Hernández,2018).

En este trabajo se estudia primeramente el mercado de trabajo en España, los contratos más utilizados en el país y el departamento de recursos humanos. Por otro lado, se presenta el concepto de discriminación laboral. Por último, se han llevado a cabo

entrevistas a departamentos de recursos humanos, así como a profesionales del sector y realizado una encuesta a trabajadores/as para analizar si han percibido discriminación en el proceso de selección.

Este proyecto busca mostrar una discriminación laboral erróneamente aceptada en el mercado laboral e inherente en nosotros a través de estereotipos y prejuicios, concretamente en el proceso de selección. La sociedad de la desigualdad ha de transformarse y el mundo laboral es una pieza clave en este proceso de desarrollo hacia la igualdad (Torns y Recio, 2012). Este trabajo busca el análisis de la discriminación laboral mediante el entendimiento de un proceso de selección, la percepción de los técnicos/as y reclutadores/as, así como saber si realizan alguna acción para remediar la discriminación y el análisis de una encuesta realizada a trabajadores/as catalanes.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES

Gracias a la globalización y el alcance de los medios audiovisuales y redes sociales la sociedad está más concienciada y está empezando a eliminar prejuicios previamente impuestos (La hora de la igualdad en el trabajo, 2003). Múltiples estudios han tratado el tema de la discriminación laboral sobretodo enfocados a la discriminación por género en los cuáles tratan temas como el techo de cristal o el suelo pegajoso. En este trabajo se analizan todas las tipologías de discriminación en el proceso de selección. Existe documentación y diversos estudios sobre la cuestión, aunque con temas y métodos muy similares.

A continuación, se detallan estudios relacionados con la discriminación laboral:

1. Proyecto GEMM, Unión Europea (2019) “La discriminación laboral a nivel europeo” la mayor investigación sobre discriminación laboral realizada hasta la fecha en Europa en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid. Este estudio analiza el acceso al empleo de jóvenes descendientes de inmigrantes en Europa a partir de una investigación del comportamiento de 19.000 empresas.
2. Villar, Antonio (2010) “Mujeres y mercado laboral en España”, un estudio realizado por BBVA basado en cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral. Es una investigación muy enfocada a términos de género y diferencias entre hombres y mujeres a nivel económico.

3. Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad (2014) “Los perfiles de la discriminación en España” estudia los diferentes escenarios donde sucede la discriminación en España, especificando en la discriminación laboral, así como plantea políticas antidiscriminatorias para colectivos específicos.
4. García, Antonio (2007) “Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España” analiza las desigualdades en el proceso de selección en el mercado laboral español y muestra medidas para favorecer la igualdad en el empleo.

A continuación, se detallan diversos trabajos de final de grado relacionados con la discriminación laboral:

1. Barriando, Idoia (2014) “La discriminación laboral de la mujer” Universidad Pública de Navarra, se centra en la discriminación laboral de la mujer y como actúan los organismos internacionales
2. Calderón, Ignacio (2016) “Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo” Universidad de Valladolid, estudia las teorías de discriminación en el mercado de trabajo y políticas de fomento del empleo para los colectivos con mayores dificultades de inserción
3. Sánchez, María del Rocío (2014) “Luchando contra barreras de cristal” por María Universidad de Jaén, estudia la situación de la mujer en el mercado laboral
4. Ferrero, Estrella (2016) “Igualdad de Género en el ámbito Laboral” Universidad de Jaén, estudia políticas de Igualdad de Género y como afecta la desigualdad de género al mercado laboral, al ámbito familiar y sanitario
5. Irazo, Natalia (2016) “Análisis de la discriminación por razón de sexo en los procesos de selección” Universidad de Zaragoza, es muy parecido al enfoque de este estudio debido a que trata la discriminación mediante los procesos de selección

Posterior a una búsqueda exhaustiva se ha llegado a la conclusión que se ha consolidado y estudiando la discriminación laboral basada en género, pero no se han estudiado en profundidad las otras tipologías. Existen algunos estudios en relación con la discriminación laboral en los procesos de selección a nivel estatal, pero ninguno enmarcado en la Comunidad autónoma de Cataluña y con la metodología que utilizada en este trabajo.

3.2 LEGISLACIÓN VIGENTE

En este apartado se define la legislación vigente más importante en contra de la discriminación laboral desde un derecho internacional hasta una ley a nivel local en Cataluña. A nivel de derecho internacional, el principio fundamental de la teoría de los derechos humanos son los términos de igualdad y no discriminación. En los siguientes tres artículos se defienden estos principios.

En el Artículo 2.1. de la declaración universal de derechos humanos declara que:

Toda persona tiene derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". (Magendo K, Instituto Nacional de Derechos Humanos, s.f).

En el Artículo 1. de la declaración universal de derechos humanos declara que:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" y artículo 7 "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Declaración universal de derechos humanos, 1984).

Una vez creada esta declaración se elaboraron diversos documentos internacionales, como la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), la declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones (1981), entre otras (Magendko K, 2007).

Seguidamente, en el proyecto de constitución europea se defiende la no discriminación en el artículo II 81.1 que señala:

Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua,

religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. (Diario Oficial de la Unión Europea, 2004).

A nivel español, en la Constitución Española existen dos artículos que defienden la igualdad del trabajador/a. El Artículo 14 defiende que:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

Asimismo, el artículo 23.2 señala que:

Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalan las leyes (Constitución Española, 1978).

A nivel nacional existe el Estatuto de los Trabajadores regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El cuál tiene cuatro artículos que defienden la igualdad del trabajador/a.

El Artículo 4.2 c defiende:

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. (Estatuto de los Trabajadores, 2015).

Artículo 4.2 e señala que:

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección

frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. (Estatuto de los Trabajadores, 2015).

Por otro lado, en relación con los contratos que expresan el acuerdo entre la empresa y el trabajador/a existen dos artículos. El artículo 17.1 defiende que:

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (Estatuto de los Trabajadores, 2015).

Artículo 54.2 se considerarán incumplimientos del contrato cuando

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. (Estatuto de los Trabajadores, 2015).

En el ámbito catalán, en el preámbulo de la constitución española se declara el Estatuto de Autonomía de Catalunya como proveedor de asegurar una calidad de vida digna para todas las personas que viven, residen y trabajan en Catalunya. Así como dice en el artículo 9.2 la Generalitat de Catalunya debe:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Constitución Española, 2011)

Asimismo, se ha creado el Institut Català de la dona para la promoción de la mujer y el *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)*. Seguidamente, existe la ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Cataluña, «DOGC» núm. 6919, de 23 de julio de 2015 y «BOE» núm. 215, de 8 de septiembre de 2015. Por otro lado, la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia de la Comunidad Autónoma de Cataluña «DOGC» núm. 6730, de 17 de octubre de 2014 «BOE» núm. 281, de 20 de noviembre de 2014 regula la situación de esta minoría en el ámbito laboral. Por otro lado, artículo 37 de la Ley 17/2011, de 5 de julio, de seguridad alimentaria y nutrición prohíbe la discriminación por sobrepeso o obesidad entre otras características de la imagen de un candidato/a en un ámbito laboral (AFLaboral, 2018).

El 7 de marzo de 2020 se ha aplicado la norma transitoria de obligatoriedad que las empresas de 50 a 250 trabajadores cuenten con planes de igualdad.¹

En esta sección se han podido detallar legislaciones en contra de la discriminación desde un nivel internacional a un nivel catalán. Se concluye que faltan políticas feministas en el mercado laboral como pueden ser una buena legislación de la maternidad o los planes de igualdad (Heredero, 2020), así como legislación referente a la clase social, discriminación por raza, nacionalidad etc. Muchas leyes son o muy generales en contra de la no discriminación o citan a minorías muy concretas como es la discriminación de género no contemplando minorías olvidadas. Por otro lado, se observa claramente una falta de legislación en relación con la obligatoriedad de las empresas a tener convenios para fomentar la diversidad.

3.3 PANORAMA LABORAL EN ESPAÑA

El mercado laboral sufre cambios continuamente de carácter sociológico, económico y tecnológico. El mercado laboral actual se caracteriza por un mercado en el cuál cada vez trabajan más mujeres, el sector en auge es el de servicios, nacen nuevas profesiones y desaparecen otras con el nacimiento de la mecanización, nace un sentimiento de aprendizaje y formación constante por la fuerte competencia entre empresas, etc. La normalidad hasta principios del siglo XXI para un trabajador/a era un contrato fijo en la misma empresa, mismo horario hasta el final de la vida laboral. El nuevo mercado laboral fomenta la flexibilidad, las nuevas formas de trabajo, los horarios

¹ Plan de igualdad: medidas adoptadas en una empresa con el objetivo de alcanzar la igualdad entre géneros y reducir la discriminación por razón de sexo (El derecho, 2020).

adaptados y los puestos de trabajos determinados (SOC, 2020). Los cambios en el mercado laboral se producen por presiones de colectivos, por ejemplo las manifestaciones por la mujer en los años 80 donde las cigarreras en La Coruña en 1868 mediante huelgas y protestas buscaban la mejora de sus salarios, sus condiciones laborales y la readmisión de compañeras despedidas (Viana, 2020) o la huelga del 14 de diciembre de 1988 donde más de ocho millones de trabajadores/as mediante un paro general obligaron a Felipe González a crear un Estado de Bienestar derogando el Plan de Empleo Juvenil², mejorando las pensiones y elevando el salario de los funcionarios (Palacios, 2018).

Max Koch en su libro “Roads to Post-Fordism” de 2006 describe el “modelo de crecimiento extensivo en el trabajo” como un mercado laboral fundado en la poca productividad y bajos salarios, trabajo precario y fuertes desigualdades. Este modelo describe el mercado laboral español en la actualidad (Koch, 2006).

España sufrió en 2008 una crisis económica la cual provocó una precariedad y desempleo en el aspecto laboral. A pesar de la recuperación económica del país con los años la variable del desempleo nunca ha logrado los valores que gozaba antes de la depresión económica. En 2008 el desempleo en España se encontraba en un 8,23%, la fase más dura de la crisis que azotó el país entre 2011 y 2015 hizo que en 2013 el desempleo llegará a unos valores de 26,09% con más de 6,2 millones de parados, sin embargo, actualmente en 2019 se registró un 14,7% de paro (Statista, 2020). Según el economista Guillermo de la Dehesa la pandemia de coronavirus va a provocar una recesión muy superior a la de 2008-2009 que va a afectar al trabajo y al estado del bienestar en España (García, 2020).

Debido a la situación actual en mayo del 2020, el coronavirus ha supuesto un duro golpe para el mercado laboral español, se ha planteado a nivel europeo el pasaporte inmunológico, una medida preventiva ilegal que fomenta la discriminación laboral. El pasaporte inmunológico se basa en un certificado de inmunidad que demuestra una cantidad de anticuerpos no pudiendo contagiar ni diseminar el coronavirus, dicho pasaporte se percibe como una discriminación laboral al invadir la intimidad, la protección de datos de los trabajadores/as y siendo ilegal el realizar un control médico en una entrevista de trabajo. La exigencia por parte de una empresa de un perfil libre de

² El Plan de Empleo Juvenil fue una reforma laboral aprobada en 1984 sin el apoyo de los sindicatos basados en “contratos basura” promoviendo una precariedad laboral para trabajadores entre 16 y 25 años (Palacios, 2018).

la enfermedad supone un precedente de discriminación laboral (Fernández, Expansión, 2020).

La crisis económica ha aumentado la competencia por el empleo y creado un contexto de discriminación laboral (Zugasti Encuesta 3-000, 2014). En 2012 el Euro barómetro indicó que más de un sesenta por ciento de los europeos creían que la crisis económica había contribuido al resurgimiento de la discriminación a los empleados/as afectando sobretudo a las personas de avanzada edad. (Andueza, 2014).

En los últimos años el estado español ha conseguido una tasa de temporalidad superior a la media europea. El empleo temporal ha sido utilizado en exceso en los últimos años provocando una gran precariedad laboral (Fundación BBVA, 2019). Según Eurostat³, España es el segundo país de la Unión Europea con el mercado laboral más saturado. La tercera década del siglo veintiuno viene marcada por la flexibilidad donde las empresas buscan más formación y los trabajadores/as más inquietudes de mejora (Eurostat, 2019).

3.4 LA CONTRATACIÓN LABORAL

Como se identifica en el apartado anterior, gracias a los cambios socioeconómicos causados por la globalización, las empresas de todo el mundo han creado nuevas estructuras con más flexibilidad para la contratación de personal. Esta se basa en la creación de un grupo de trabajadores/as permanentes e indefinidos con la ayuda puntual de trabajadores/as contingentes o a tiempo parcial en menos medida (Topa y Palaci, 2014).

Los contratos laborales pueden ser verbales, escritos, temporales e indefinidos. El contrato de trabajo es todo aquel por el cual una persona natural presta servicios y es vinculado a una organización obteniendo la condición de empleado/a a cambio de un salario y otros beneficios (Vesga, 2011).

Existen diferentes tipologías de contratos, principalmente encontramos el contrato indefinido el cual se acuerda sin límite de duración hasta que el trabajador/a o empresario/a lo deciden, este tipo de contrato está pensado para crear un vínculo o relación a largo plazo entre el trabajador/a y la empresa. Seguidamente dentro de los

³ Eurostat: Oficina de estadísticas europeas

contratos temporales los hay por obra y servicio, eventual, por interinidad, en formación y en prácticas entre otros. Estos tipos de contrato están caracterizados porque tienen una duración determinada y no están pensados para crear un vínculo a largo plazo entre el trabajador/a y el empresario/a. Y por último el contrato a jornada completa o parcial; completa se refiere al trabajo a cuarenta horas y parcial a un número de horas menor (UGT, 2020).

También podemos encontrar contratos que fuerzan la discriminación positiva como la contratación de personas con diversidad funcional, de inserción o en prácticas. Estas modalidades fueron creadas para facilitar la integración de diversos grupos vulnerables al mundo laboral (Aguilera, 2007).

En la actualidad en el estado español el contrato más utilizado es el contrato a tiempo parcial (Población Activa, 2019). Las mujeres suelen tener más problemas para ser contratadas indefinidamente debido al miedo en las empresas de un posible absentismo por embarazo, siendo un hecho que muestra la discriminación laboral por género. Un ejemplo clásico de discriminación indirecta es que la mayoría de los contratos parciales están ocupados por mujeres, concretamente un 74,3% según el tribunal español (Aguilera, 2007). La encuesta de población activa señala que los trabajadores/as que están a tiempo parcial lo están por no poder acceder a tiempo completo. El 2,8% de los hombres indican como segunda opción las obligaciones familiares, número muy inferior al 21% que alegan las mujeres. Los inmigrantes en Cataluña o tienen precariedad laboral o su contrato es temporal. Según Josep Oliver un 33% de los trabajadores/as representan la temporalidad del mercado español mientras que para los trabajadores/as inmigrantes es de un 60% (Adecco, 2006).

3.5 EL DEPARTAMENTO DE RRHH Y EL PROCESO DE SELECCIÓN

3.5.1 EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

El departamento de recursos humanos es el departamento principal y esencial de toda organización empresarial. Toda empresa es una organización formada por individuos y su esfuerzo se traduce en éxito o fracaso para la empresa, sus empleados/as son el capital más valioso para toda corporación (Calvo, 2007).

La gestión de los recursos humanos requiere de la implantación de una prácticas y políticas dentro de la empresa, éstas tienen el objetivo de conseguir motivar y hacer que los empleados/as permanezcan en su lugar de trabajo. La ventaja competitiva de una empresa es la calidad de sus trabajadores/as la cual se evalúa en la selección de

personal (Calvo, 2007). A nivel de la contratación de personal los estereotipos y prejuicios pueden llegar a suponer un obstáculo para la empresa y el empleado/a (Calvo, 2007).

3.5.2 EL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se basa en la valoración de que individuos/as pueden llegar a ser candidatos/as potenciales para un puesto de trabajo, este candidato/a debe cumplir unas características determinadas para ejercer el puesto eficientemente. La empresa puede tener una conducta errónea en un proceso de selección y se debe tener en cuenta la búsqueda del candidato/a idóneo, así como los métodos que se utilizarán y como pueden afectar al solicitante (Calvo, 2007).

El proceso de selección en una empresa se divide en diversas fases. Primeramente, se analiza el puesto de trabajo detallando un listado de características, competencias y funciones que requiere el trabajo. Seguidamente, se realiza una búsqueda activa de posibles candidatos/as para el puesto filtrando según el cumplimiento de requisitos esenciales. La siguiente fase está basada en la fase de selección mediante pruebas o técnicas para conocer las aptitudes y capacidades de los candidatos/as. Finalmente, se decide el candidato/a óptimo valorando las entrevistas realizadas y teniendo en cuenta el listado previo de requisitos y competencias. El resultado se obtiene mediante la comparación de dos variables: los requisitos del puesto y el perfil del candidato/a pero el éxito no se logra hasta analizar el desempeño del escogido/a y su adaptación en la empresa (Olleros, 2005).

Dicho proceso se puede analizar desde un punto de vista de recursos humanos y uno ético. El enfoque de recursos humanos en la selección de personal es el proceso de contratación de un empleado/a que mejor se ajusta a las características de un puesto a cubrir. Primeramente, se debe realizar un análisis del puesto de trabajo para determinar las características demandadas, como son conocimientos, técnicas o materiales ha utilizar en el futuro por el elegido/a. Utilizan diferentes métodos para evaluar las competencias del candidato/a, pero a su vez, se tienen en cuenta variables como género o edad a la hora de tomar una decisión (Olleros, 2005).

Por otro lado, el enfoque ético tiene tres principios fundamentales, no hacerse daño a uno mismo, no lastimar a otros y no permitir que te lastimen (Pena, 2004). Dentro de la selección de personal es importante ser conscientes que por ética el segundo principio

no se puede quebrantar. Las pruebas en el proceso de selección muchas veces pueden estar mal enfocadas, algunos candidatos/as y entrevistadores/as han percibido que un proceso de selección no se validan competencias, aptitudes o capacidades sino la ausencia de éstas; es decir, se busca el candidato/a idóneo mediante el descarte (Hernández, 2010). Las condiciones para un proceso ético de selección son la objetividad, la utilización de variables justas, la consistencia, la fiabilidad y validez, la profesionalidad, la confidencialidad, la pluralidad de opciones, el respeto y amabilidad, la comunicación veraz, retroalimentación, la posibilidad de rectificación y por último la justificación legal (Calvo, 2007).

3.5.3 ÉTICA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La ética en los procesos de selección tiene dos enfoques, en primer lugar, las políticas empresariales y decisiones dentro de la empresa y por otro lado el proceso específico y la manera en la se lleva a cabo. Los valores están muy relacionados con la ética ya que representan las creencias de una persona de cómo debería actuar como obligación moral (Rebelo, Pais, Cabo-Leitao y Passmore, 2017).

Alder y Gilbert (2006) consideran que desde una perspectiva ética y de derechos humanos, los candidatos/as tiene derecho a ser tratados con cortesía, dignidad y respeto, y no ser sometidos a técnicas invasivas utilizando una comunicación abierta y honesta. Un proceso de selección es bidireccional, el reclutador/a puede influir en el candidato/a y viceversa, por esa razón, los reclutadores/as deben ser formados para no perder la imparcialidad y integridad (Rebelo, Pais, Cabo-Leitao y Passmore, 2017).

The Association of Executive Search Consultants (AESC) ha creado una guía de conducta para los reclutadores/ras, según dicha asociación los valores que debe tener un reclutador/a son integridad, excelencia, objetividad, diversidad e inclusión, confidencialidad y evitar conflictos de interés (Rebelo, Pais, Cabo-Leitao y Passmore, 2017).

El acto de contratar a una persona puede tener considerables implicaciones éticas y legales para una organización. Investigadores afirman que un reclutador/a está influenciado por los conceptos de obligación moral, diversidad, antidiscriminación, integridad y equidad laboral en un proceso de selección (Villegas, Lloyd, Tritt, Vengrouskie, 2019).

Las primeras impresiones pueden comportar un elemento de poco rigor en un proceso de selección, estas pueden incluir objetivos para la entrevista y expectativas que afectan cómo el entrevistador/a percibe al candidato/a (Villegas, Lloyd, Tritt, Vengrouskie, 2019). Hechos como el saber el nombre de un candidato/a antes de una entrevista, saber que ha asistido a la misma universidad que el reclutador/a entre otras variables puede provocar estereotipos y distorsionar las expectativas sobre el candidato/a (Goldstein, Pulakos, Passmore y Semedo, 2017).

Existen tres variables que pueden provocar un posible sesgo, primero los atributos físicos y el comportamiento no verbal pueden crear ideas previas en un reclutador/a (Hollandsworth, 1979; Hosoda, Stone-Romero & Coats, 2003; Nordstrom, Huffaker & Williams, 1998; Wade & Kinicki, 1997 en Goldstein, Pulakos, Passmore y Semedo, 2017). Por ejemplo, la visualización de piercings y tatuajes puede crear un estigma negativo y crear una idea negativa del comportamiento del candidato/a. Diversos estudios señalan que el atractivo físico supone una ventaja en un proceso de selección admirando la belleza como un elemento de buen rendimiento en el trabajo (Cash, Gillen & Burns, 1977; Dipboye et al., 1977; Gilmore, Beehr & Love, 1986 en Goldstein, Pulakos, Passmore y Semedo, 2017). La segunda variable es el sesgo de diversidad se suele tener estereotipos por ejemplo por el acento de un candidato/a o su país de procedencia. Por último, las respuestas únicas en una entrevista reciben mayor puntuación y no tienen en cuenta las habilidades verdaderas que necesita el trabajo (Goldstein, Pulakos, Passmore y Semedo, 2017).

Hay muchas cuestiones que pueden producir sesgos en un proceso de selección. Los entrevistadores pueden no ser objetivos guiándose por un prejuicio o una impresión siendo víctimas de los sesgos cognitivos destacando los efectos Halo y Horn. Estos efectos fueron descubiertos por Edward L. Thorndike (1920) en un estudio en el ejército. El efecto Halo es el prejuicio hacia una persona positivamente sin información previa, es decir, todo juicio a una persona está influenciado de un carácter positivo. El efecto Horn, por otro lado, es el prejuicio negativo hacia una persona por una característica negativa que el entrevistador haya percibido, es decir, juzgamos a una persona atribuyéndole cualidades negativas a partir de un detalle negativo percibido. Estos efectos pueden afectar a la toma de decisiones de un reclutador/a a pesar de que pueden ser evitados siendo conscientes de la posibilidad de caer en prejuicios y una buena planificación y estructuración de un proceso de selección (Sánchez, 2018). El efecto halo conduce a la discriminación mediante una pérdida de diversidad en las corporaciones y daña el crecimiento del capital intelectual de una empresa. Muchas

empresas como Deloitte o KPMG recurren a audiciones a ciegas o curriculums ciegos para evitar dicho sesgo (Sabadell, 2019)

3.5.4 TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Existen distintos métodos para analizar si un candidato/a es apto en un proceso de selección:

En primer lugar, la entrevista como la personal, secuencial, en grupo etc. (Anderson y Shackleton, 1993). La entrevista personal es uno de los métodos más utilizados, ésta debe ser objetiva, utilizar unas variables determinadas, tener justificación legal y ser fiable. Llanos (2013) define la entrevista como una forma estructurada de comunicación interpersonal entre el entrevistador/a y entrevistado/a, planificada con anterioridad con el objetivo el determinar y obtener información para tomar la decisión de que candidato/a escoger. La entrevista es uno de los últimos filtros en la selección, es una técnica que requiere una buena estructura debido a los posibles sesgos y errores provocados por estereotipos, la subjetividad del reclutador/a y las preguntas deben tener relación directa con las competencias del puesto a cubrir (Hispacoop, s.f).

Seguidamente, podemos encontrar las pruebas de conocimientos y las pruebas de desempeño que pueden ser pequeños exámenes para analizar el entendimiento que tiene el candidato/a sobre las funciones que desempeñaría. El objetivo de las pruebas de habilidades es poner a prueba la capacidad profesional y analizar si el candidato/a tiene las habilidades que requiere el puesto de trabajo (Calvo, 2007).

Las pruebas psicotécnicas o psicológicas analizan la personalidad, inteligencia y aptitudes del candidato/a algunos ejemplos son el test de Wartegg⁴, el test de persona bajo la lluvia⁵ o el test de Cleaver⁶ (Ventura y Delgado, 2012).

El método *Big Five* consiste en la evaluación de la personalidad en cinco dimensiones: la extraversión, la apertura a la experiencia, responsabilidad, cordialidad y amabilidad y neuroticismo. Por otro lado, los *assessment centers*, predicen las conductas del candidato/a en situaciones concretas, suelen basarse en ejercicios situacionales como el role-playing, la discusión grupal o la prueba in basket (García, 2017). En el suceso de

⁴ Test de Wartegg: realiza una proyección que permite conocer la personalidad, relaciones y estados de ánimo de un candidato/a (El empleo, 2020).

⁵ Test de persona bajo la lluvia: test proyectivo consistente en dibujar la historia de una persona bajo la lluvia (Psicología, 2020).

⁶ Test de Cleaver: realiza una descripción de la personalidad focalizando la atención en las aptitudes sociales y como el individuo se relaciona con otras personas (Estudiando Psicología, 2020).

un proceso de selección para diversos puestos de trabajo, la técnica idónea es el role-playing que consiste en la asignación de un rol por persona relacionado con alguno de los puestos vacantes con el objetivo de analizar sus aptitudes (Ventura y Delgado, 2012).

Las pruebas situacionales someten a entre 6 y 15 candidatos/as a experiencias o problemas que pueden surgir en el puesto de trabajo, evaluando las reacciones y conducta. Por otro lado, muy parecido a las pruebas situacionales existe el método in basket, un ejercicio individual que simula las funciones del puesto de trabajo (Ventura y Delgado, 2012).

Los test y las pruebas profesionales buscan el análisis de las capacidades y competencias del candidato/a solo midiendo la capacidad del candidato/a para realizar el trabajo. Los test deben ser revisados con frecuencia para evitar sesgos asegurando que las preguntas analicen tareas reales del puesto de trabajo. Se consideran las pruebas profesionales de más objetividad evitando los sesgos que los test de inteligencia y aptitudes (Hispacoop, s.f).

Las dinámicas de grupo es un método de selección que se ha convertido en tendencia, se basa en el análisis del comportamiento de los candidatos/as al discutir verbalmente intentando resolver un problema (Calvo, 2007). Dicha prueba analiza las competencias, capacidades y trabajo en equipo de una persona (Ventura y Delgado, 2012). Las dinámicas de grupo pueden provocar cierta incomodidad a personas jóvenes que se encuentran en su primera fase de selección o personas mayores que se acaban de reincorporar a la búsqueda de trabajo y no están familiarizados con técnicas diferentes a la entrevista. Por otro lado, es una técnica que se considera subjetiva debido al peso que tiene la opinión del reclutador/a (Hispacoop, s.f).

Otros métodos menos utilizados son la verificación de referencias laborales y personales, los exámenes grafológicos, los formularios biodatos así como algunos métodos de dudosa ética como las pruebas de drogas, el polígrafo o antecedentes (Calvo, 2007). Los exámenes médicos tienen como objetivo determinar si un candidato/a puede desarrollar un trabajo efectiva y seguramente, dichos exámenes solo se pueden realizar con confidencialidad evitando las preguntas intrusivas y relacionadas con el embarazo (Hispacoop, s.f).

El currículum vitae es la principal herramienta que describe profesionalmente a un individuo en una oferta de trabajo, ésta debe recoger su formación, experiencia y datos

básicos. En los últimos años el atractivo del currículum se ha convertido en un requisito mínimo, se debe cuidar la tipografía, el formato, los colores y sobretodo la fotografía, ya que es la primera imagen que una corporación recibe del candidato/a (El Nacional, 2020). La carta de presentación suele acompañar al currículum vitae y muestra las motivaciones y razones por las que un individuo se presenta a una vacante de trabajo.

El 17 de febrero de 2020 la Generalitat de Cataluña implementó el currículum ciego en sus procesos de selección (El Nacional, 2020). La política del currículum ciego se basa en el hecho de que los seleccionadores/as de personal no tienen información de género, etnia, edad, fotografía o otros datos personales de los candidatos/as. Según el informe de batalla por el talento femenino de PWC, esta práctica no se utiliza en abundancia ya que solo un 27% de las compañías se replantearía implementarlo en su departamento de recursos humanos (PWC, 2019).

El gobierno español en 2017 inició un programa piloto de currículums sin fotografía ni nombre como lucha contra la discriminación, pero a causa del poco apoyo recibido de la administración nunca se puso en práctica como obligatoriedad (El Nacional, 2020). El currículum ciego o CVA llegó a España en 2017 propuesto mediante el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El proyecto titulado “Protocolo general para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal” está formado por 92 entidades desde empresas privadas hasta universidades y sindicatos. Mediante la creación de este proyecto el ministerio admitió unos sesgos discriminatorios aún presentes en la selección de personal. La iniciativa persigue “sensibilizar a empresas y organizaciones sobre la existencia de los sesgos, a veces inconscientes, y de cómo detectarlos y combatirlos al momento de la selección” centrándose en las capacidades y competencias del candidato/a sin tener en cuenta datos personales. La implantación del currículum ciego necesita tres pilares básicos: el uso de la tecnología informática, asesoramiento técnico-jurídico en el proceso y una política de empresa alineada con la lucha contra la discriminación (Fernández, 2019).

Coral Jaén, portavoz de Infoempleo, destaca que las compañías tienen predisposición para aplicar el currículum ciego y son necesarias políticas públicas que lo pongan en marcha. Por otro lado, Carlos Crespo, consultor de People Matters, cree que la falta de implicación de las empresas españolas con este currículum se debe a una cuestión cultural (Valente, 2018).

Algunas empresas que ya trabajan con el currículum ciego en España son IKEA Ibérica, S.A, KPMG, S.A o Unilever España, S.A. Dichas empresas destacan por ser multinacionales por lo que la globalización tiene un peso importante en esta práctica. IKEA Ibérica puso en marcha esta política en 2018 consiguiendo en la actualidad un 60% de la plantilla mujeres y un 52% de mujeres en puesto de mando (Fernández, 2019).

En conclusión, la entrevista y las dinámicas de grupo son las técnicas más subjetivas debido a que la opinión del reclutador/a tiene un peso muy importante, así como la imagen del candidato/a por lo que se las podría considerar las más complicadas a nivel discriminatorio debido a los sesgos que se pueden producir. Por otro lado, las pruebas profesionales y test son de carácter más objetivo siendo menos discriminatorias.

3.6 DISCRIMINACIÓN LABORAL

3.6.1 DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación es un término del latín, *dis* significa dividir y *dis-crimire* separar o hacer distinción (Cea D'Ancona y Valles, 2016). Para poder entender mejor el significado de discriminación existen los sinónimos de segregación, apartamiento, exclusión y distinción. Por otro lado, el antónimo de el término discriminación es igualdad. (Diccionario de sinónimos y antónimos Espasa Calpe, 2005).

La discriminación está arraigada en actitudes y actuaciones muy concretas, en los prejuicios adoptados diariamente, en elecciones en momentos concretos, en generalizaciones, despersonalizaciones, etc. La discriminación está relacionada con los prejuicios, estereotipos, etnocentrismos⁷, autoritarismos⁸, percepción selectiva, poder, alteridad⁹, etc. (Magendko K, 2007).

Los principios fundamentales de los derechos humanos son la igualdad y la no discriminación, este principio ha generado declaraciones y convenios internacionales con el objetivo de regular y prohibir la discriminación. (Magendko K, 2007).

Existen dos maneras de entender la discriminación. Una es la positiva que protege a un grupo social históricamente discriminado de manera extraordinaria (RAE; 2005),

⁷ Etnocentrismo: Es una tipología de tendencia emocional que cree como criterio exclusivo la cultura propia para interpretar comportamientos ajenos (RAE,2005)

⁸ Autoritarismos: persona que utiliza la actitud de ser autoritario en exceso (RAE, 2005)

⁹ Alteridad: capacidad de actuar o ser otra persona distinta a la propia (RAE,2005)

estableciendo políticas para favorecer a grupos discriminados. Esta tipología de discriminación fue creada para acelerar la igualdad en ciertos ámbitos y grupos. Por otro lado, la discriminación negativa es cuando una persona es tratada de manera injusta y perjudicial. En este proyecto cuando se mencione la palabra discriminación se hará referencia a este término (Magendko K, 2007).

A continuación, la discriminación puede deberse por diferentes tipologías (EEOC, 2019) y (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2007):

- A) Discriminación laboral por ideas políticas (opinión pública)
- B) Discriminación laboral por orientación sexual
- C) Discriminación laboral por clase social
- D) Discriminación laboral por capacidad física o diversidad funcional
- E) Discriminación laboral por motivos de salud
- F) Discriminación laboral por origen étnico
- G) Discriminación laboral por nacionalidad
- H) Discriminación laboral por religión
- I) Discriminación laboral por edad
- J) Discriminación laboral por género
- K) Discriminación laboral por físico

La discriminación se puede externalizar de diversas maneras, mediante la indiferencia, el ninguneo, la invisibilidad, la burla y diferentes actos de injusticia. Ejemplos de dicha externalización es no interesarse por el otro, no acercarse, no mirar e insultar verbalmente (Fernández, 2011).

3.6.2 TIPOLOGÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

En este apartado, se definen las diferentes tipologías de discriminación laboral enumeradas con anterioridad. Dentro de la discriminación laboral por ideas políticas es la contratación de una persona a fin a las ideas del empleador/a o la empresa o desaprobación ciertos comentarios dentro de la empresa. La discriminación por nacionalidad se expresa en forma de nacionalismo o xenofobia o el hecho de contratar preferentemente a un individuo español o catalán. Por origen étnico se materializa en racismo, un ejemplo en el estado español es el hecho de que la población latinoamericana aún hablando el mismo idioma y tener cultura muy parecida si tienen rasgos indígenas reciben un trato desigual. La discriminación por capacidad física se

traduce en capacitismo y validismo; esta tipología destaca por ser conocida por su discriminación positiva (Cea D'Ancona y Valles, 2016).

La discriminación por religión en España va ligada a la islamofobia, la posible prohibición del velo islámico en empresas privadas o públicas o la poca flexibilidad que la empresa aporta al trabajador/a en época del ramadán. Seguidamente, por orientación sexual se muestra en la homofobia y la transfobia. El cambio de género supone un cambio de nombre y documentación que puede afectar el trabajo, así como los problemas con maternidad y paternidad a la hora de adoptar o tener un hijo. La discriminación por clase social viene arraigada a la manera que se presenta visualmente una persona, siendo los factores de clase baja, media o alta importantes (Cea D'Ancona y Valles, 2016).

Por otro lado, la discriminación por género se representa en forma de sexismo, machismo y conservadurismo. Significa que todo y tener la misma educación y experiencia se prioriza la contratación de un hombre a la de una mujer. La discriminación por edad puede verse en jóvenes y mayores; los jóvenes no están bien vistos si acceden a un puesto alto con rapidez, así como permanecen durante mucho tiempo en un lugar de trabajo inferior por ser muy jóvenes para ascender. En el caso de trabajadores/as de mayor edad es el hecho de no ser contratados/as por estar cerca de la jubilación o porque su productividad no va a ser la misma que con anterioridad. La discriminación por motivos de salud puede manifestarse en personas que estén embarazadas o puedan llegar a estarlo a corto plazo, personas con VIH o enfermedades que puedan afectar a la capacidad del individuo y su actuación en la empresa (Cea D'Ancona y Valles, 2016). La discriminación por aspecto físico puede estar relacionada con el sobrepeso y la obesidad aportando valor a la imagen del candidato/a en la contratación (AFLabor, 2018).

Por último, también existe la discriminación múltiple, ésta consiste en la unión o acumulación de diferentes motivos de discriminación que pueden ocurrir en el mismo momento o distintos en el tiempo. Las más destacadas son origen étnico y nacionalidad, pocos recursos y aspecto físico, edad, género e ideas políticas (Cea D'Ancona y Valles, 2016).

3.6.3 EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación en el ámbito laboral es el escenario en el que ocurren el mayor caso de situaciones discriminatorias. Hechos que muestran una posible discriminación en el trabajo son la negación a una promoción o ascenso, el ser despedido, la no contratación

por parte de la empresa, un salario inferior al que debería ser, peores horarios y turnos y otorgación de tareas que no corresponden al perfil del puesto de trabajo (Zugasti, 2014).

Ejemplos de discriminación laboral: (EEOC, 2019)

- A) Despedir o no promocionar a un empleado por los factores descritos con anterioridad
- B) Excluir empleados durante la selección de personal
- C) Dar preferencia a un candidato/a en la selección de personal
- D) Denegar beneficios a un empleado por factores anteriormente mencionados
- E) Desestimar la opinión de un empleado por factores anteriormente mencionados
- F) Realizar preguntas relacionadas con orientación sexual, religión o política durante una entrevista de trabajo
- G) Denegar fiesta los días religiosos que correspondan por la religión del empleado
- H) Obligación de ocultar la orientación sexual en el trabajo
- I) Despedir un empleado por contraer una enfermedad o quedarse embarazada

Como se puede entender en la Imagen 1, el género (sexo en la tabla) es uno de los principales motivos de discriminación en España. Según Izaskun Andueza, las mujeres son las que sufren con mayor contraste la discriminación, siendo víctimas de la discriminación múltiple con mayor proporción que los hombres. Seguido de edad, aspecto físico y nacionalidad y etnia (Andueza, 2014).

Imagen 1. Discriminación laboral entre motivo y hechos

	Población que ha trabajado												Total de población	
	Despedido		Tareas que no le corresponden		Cobrar menos		Peores horarios		Ascenso o promoción		Dejado de contratar		Dejado de contratar	
	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia
Sexo	38,0	20,6	46,7	41,3	53,1	49,7	44,7	26,6	56,5	30,8	39,8	41,5	39,9	41,4
Etnia	11,8	21,6	12,7	38,0	13,8	44,9	16,3	34,0	8,8	16,7	14,5	49,0	13,8	48,1
Nacionalidad	16,1	18,3	20,5	37,8	15,3	29,3	22,5	28,0	18,5	20,7	23,7	51,3	21,8	50,6
Orientación sexual	2,1	33,3	0,6	16,7							1,7	50,0	1,5	42,9
Edad	45,3	23,9	36,4	31,3	41,4	37,4	34,6	20,6	36,0	18,1	48,3	48,0	48,5	47,7
Religión	8,1	31,8	4,0	27,3	3,1	22,7	3,9	18,2	4,5	18,2	4,6	36,4	4,7	39,1
Aspecto físico	21,7	24,1	25,0	42,4	19,1	35,7	25,2	31,0	19,8	21,7	21,6	46,8	22,2	47,2
Pocos recursos económicos	8,4	24,1	6,9	30,0	7,9	36,7	6,9	20,0	7,3	20,0	5,3	29,6	6,1	32,3
Discapacidad	7,2	30,4	3,2	21,7	4,8	36,4	4,6	21,7	1,1	4,5	3,8	31,8	3,5	30,4
Enfermedad crónica o infecciosa	5,2	50,0	1,9	30,0	1,8	30,0	0,9	11,1	3,2	30,0	2,2	40,0	2,0	36,4
Ideas políticas	13,2	24,0	12,0	36,0	9,9	31,4	13,2	28,0	18,5	33,3	9,0	31,4	8,3	30,8
Otro motivo	8,3	38,1	3,2	22,7	3,6	27,3	5,6	27,3	6,6	27,3	5,6	47,6	5,6	50,0
Total	100	21,2	100	34,5	100	36,6	100	23,8	100	20,3	100	40,4	100	40,2

Fuente. Encuesta CIS-3.000. Percepción de la discriminación en España (2003)

3.6.4 CLASIFICACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Existen cuatro maneras diferentes de clasificar la discriminación laboral. La discriminación puede ser directa o indirecta, formal o informal, potenciada o encontrada, real o ideal o percibida. Estas tipologías no son exclusivas, es decir, puede hallarse el caso de que una muestra de discriminación se englobe dentro de tres clasificaciones.

Primeramente, hallamos la clasificación de directa e indirecta creada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea después de su puesta en marcha en los Estados Unidos. La discriminación directa reside en tratar a un individuo/a desfavorablemente por el hecho de encontrarse en una situación diferente recogida en la ley. Este tipo de discriminación suele tener lugar en la selección de personal, al no tener en cuenta directamente a un candidato/a, antes de realizar la entrevista llegar a la conclusión que no va a ser escogido/a sin dar una previa oportunidad (Aguilera, 2007). La discriminación indirecta es un trato desfavorable a un individuo/a, pero este hecho es difícil de analizar y divisar. Según Eduardo Caamaño Rojo la discriminación indirecta está relacionada con la discriminación por motivos de sexo, debido a que es más fácil entenderla al advertir una disposición o regla formulada neutralmente que ocasiona un trato menos favorable para un individuo/a de un sexo determinado y la única explicación es que se haya producido por situaciones de discriminación por motivos de sexo (Caamaño, 2001).

Seguidamente se encuentra la discriminación formal e informal. La discriminación formal engloba las políticas institucionales de la contratación y selección de personal, despidos, promociones, salarios, asignación de proyectos, etc. En cambio, la discriminación informal hace referencia a las dinámicas interpersonales que se encuentran en el lugar de trabajo, la atmosfera laboral incluyendo agresión verbal y no verbal, cotilleos y malos actos como daño a objetos personales, miradas de desprecio o pérdida del respeto pudiendo llegar a la violencia. (Croteau, 1996).

La discriminación implícita, la cual forma parte de la informal, ocurre cuando consciente o inconscientemente un individuo/a moldea su lenguaje o tiene comportamientos incívicos impulsado por los prejuicios y estereotipos que se manifiestan al ser interiorizados previamente (Collins y Clement, 2012 y Cortina, 2008).

Según un estudio que realizaron Andersson, Porath y Pearson en 2005 sobre el incivismo en el lugar de trabajo estudiaron el comportamiento no agresivo, pero con falta de respeto en el trabajo. Se puede identificar un comportamiento incívico cuando tiene las particularidades de ser de baja intensidad y ambigüedad. Posibles ejemplos de estas

tipologías son el burlarse de un compañero/a, insultarlo o gritarlo (Anderson, Pearson y Porath, 2005)

La discriminación potencial o encontrada, solo es posible en algunos casos. La discriminación potencial es el hecho de que un individuo/a pueda ser discriminado a resultado de revelar su orientación sexual, religión, diversidad funcional entre otras. La discriminación encontrada se refiere a la discriminación real que un individuo experimenta como resultado de la auto revelación de un hecho diferenciador no abiertamente aceptado por el lugar de trabajo (Collins, 2007).

La última clasificación está formada por las nociones de ideal, percibida y real. La estructura percibida engloba la experiencia subjetiva que una persona ha sufrido o recibido, esta puede ser diferente a los hechos reales y puede devenir en una actitud pesimista o optimista. La estructura real es sinónimo de la actual, lejos de ser ideal comprende diferentes tipos de discriminación. Y la ideal ofrece a todos los individuos/as las mismas oportunidades y derechos de equidad (Collins, 2007 y Chung, 2001).

3.6.5 DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

La discriminación laboral inicia con el acceso al empleo con dificultades que generan una barrera para los diferentes candidatos/as como los prejuicios, estereotipos y procesos de selección no controlados que incorporan prácticas discriminatorias. Existen dos tipologías de discriminación en el proceso de selección destacadas, la discriminación abierta o directa es cuando no se contrata a un candidato/a por una característica con ausencia de un criterio objetivo justificable. La discriminación indirecta es cuando se favorece un colectivo mediante el requerimiento de requisitos no necesarios para el puesto de trabajo o pruebas discriminatorias. Dichas discriminaciones deben ser controladas y detectadas en el proceso de diseño de la técnica utilizada en un proceso de selección y durante su puesta en marcha. Una buena selección sin sesgos discriminatorios contempla la selección de personal como una inversión de capital humano, la imagen de la empresa y una implicación en la responsabilidad social (Hispacoop, s.f).

La selección de personal es la primera barrera que un entrevistado/a se encuentra para poder acceder a una empresa, el hecho de que exista discriminación en este primer proceso provoca un problema en la sociedad, educación y formación (Hernández, 2018).

La Unión Europea cree que el ámbito laboral es donde la discriminación resulta más evidente por este hecho la contratación de empleados/as debe ser objetiva y con control de los sesgos que pueden afectar a dicha objetividad (Winkler, 2001). El Boletín Igualdad en la Empresa señala unas directrices a seguir en los procesos de selección con el objetivo de respetar la igualdad de oportunidades, llevar a cabo test imparciales y con prácticas para evitar sesgos con objetividad (Boletín Igualdad en la empresa, 2018).

Los sesgos discriminatorios en un proceso de selección se pueden evitar controlando el diseño de las técnicas de selección utilizadas basadas en las competencias, sin delimitar un perfil, evitar prejuicios y estereotipos utilizando técnicas más objetivas y creando políticas de igualdad y diversidad dentro de la empresa. Una selección libre de sesgos debe comparar unos requisitos, justificados y relacionados con el lugar de trabajo, con los del candidato/a solo teniendo en cuenta competencias y capacidades. Las técnicas de selección deben cumplir unas características profesionales y legales, determinando reglas transparentes y objetivas (Hispacoop, s.f).

Existen tres etapas en el proceso de selección donde se puede percibir una discriminación. Primeramente, la etapa de preselección, en la cual los reclutadores/as buscan el candidato/a idóneo para un puesto vacante mediante el análisis de curriculum vitae. Esta preselección debe evitar estereotipos de género, nacionalidad, religión entre otros; así como evitar preguntar información personal para que el reclutador/a no genere unos prejuicios previos a la entrevista. Se puede percibir la discriminación laboral en ofertas de trabajo por ejemplo al estar dirigidas a un género en concreto, a un aspecto físico detallado o incluso un rasgo de edad delimitado (Hispacoop, s.f).

Seguidamente, en la etapa de selección se aplican las diferentes técnicas de selección explicadas con anterioridad como pueden ser las entrevistas o las dinámicas de grupos para la filtración de los candidatos/as. En esta etapa la discriminación se puede percibir mediante preguntas personales en las entrevistas que miden las cargas familiares, estereotipos y prejuicios que resultan en sesgos para los reclutadores/as, exámenes médicos en un proceso de selección o test de habilidades o conocimientos que no miden las funciones reales del puesto de trabajo vacante (Hispacoop, s.f).

La entrevista y las dinámicas de grupo son las técnicas más subjetivas debido a que la opinión del reclutador/a tiene un peso muy importante, así como la imagen del

candidato/a por lo que se las podría considerar las más complicadas a nivel discriminatorio debido a los sesgos que se pueden producir. Por otro lado, las pruebas profesionales y test son de carácter más objetivo siendo menos discriminatorias. Un buen proceso de selección debe combinar diferentes técnicas para analizar mediante test las competencias objetivamente y la entrevista limitando el juicio subjetivo (Hispacoop, s.f).

La confederación española de cooperativas de consumidores y usuarios señala tres condiciones para un proceso de selección ético y no discriminatorio:

El proceso tiene que organizarse a partir de la comparación objetiva entre el perfil de los candidato/a y los requisitos del puesto. Los requisitos deben estar justificados y guardar relación con el puesto. Solo se tendrá en cuenta el potencial y los méritos de los candidatos/as (Hispacoop, s.f).

Por último, la tercera etapa es la contratación y el desarrollo profesional asegurando unas buenas e igualitarias condiciones laborales a nivel salarial, de jornada, etc. y siempre con opción de desarrollo dentro de la empresa y una formación continuada (Boletín Igualdad en la empresa, 2018).

No existen muchas estadísticas sobre discriminación en procesos de selección de personal. El Eurobarómetro sobre la discriminación en la Unión Europea (UE) en 2015 realizó la pregunta de ¿Cuándo una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones ¿cuáles de los siguientes criterios pueden, en su opinión, poner al candidato/a en desventaja? Las opciones que recibieron más votos fueron la edad superior a 55 años, una diversidad funcional, el color de piel o origen étnico, la identidad de género, la orientación sexual, el género, la religión, aspecto físico o del candidato/a y la edad inferior a 30 años. Todas las variables que producen desventaja comentadas con anterioridad están recogidas en una ley o normativa antidiscriminatoria tanto comunitaria como española excepto las variables de aspecto físico o del candidato/a, a pesar de que pueden estar relacionadas directamente con una recogida en la ley, por ejemplo, el hecho de llevar velo islámico está contemplado como la manera de vestir, pero a su vez como una variable de religión o el aspecto físico con una posible diversidad funcional (AFLabor, 2018).

3.7 CONCLUSIÓN MARCO TEÓRICO

Como conclusión de este marco teórico, se puede concluir que la discriminación está presente tanto a nivel laboral como a nivel español. Pese a no ser tan notoria en el proceso de selección por la dificultad de ser percibida muchos estudios coinciden en la existencia de sesgos discriminatorios y la necesidad de implementar políticas y leyes para intentar evitar dichos sesgos y encontrar una objetividad y no discriminación. Mediante la búsqueda de información relacionada con el tema a tratar se ha podido comprender tipologías de discriminación laboral existentes, así como entender el proceso de selección y en que situaciones puede ocurrir una discriminación. Gracias al marco teórico se entiende la discriminación laboral en un proceso de selección a nivel global y estatal. El gap a estudiar es la discriminación laboral en el proceso de selección en la comunidad de Cataluña, pese a haber estudios teóricos que confirmen la discriminación en los procesos de selección en España no hay ninguno que analice la percepción de los trabajadores/as catalanes respecto a la posible discriminación en un proceso de selección.

4. OBJETIVOS Y HIPÓTESIS

A partir del marco teórico se plantean los siguientes objetivos y hipótesis. El proyecto final de carrera trata sobre la discriminación laboral en Cataluña en los procesos de selección. Por esta razón, se plantean las siguientes preguntas: ¿Sigue existiendo discriminación en el proceso de selección en la actualidad? ¿Puede el color de piel, orientación sexual o género impedir lograr el trabajo deseado? ¿Tiene más posibilidades de encontrar trabajo un hombre blanco, heterosexual y catalán en Cataluña? ¿Existen variables discriminatorias en el proceso de selección de personal?

En particular los objetivos de este trabajo son:

- Descubrir las desigualdades existentes en el mercado laboral catalán en cuanto al proceso de selección
- Conocer la opinión y perspectiva de profesionales de los recursos humanos de diferentes sectores para poder comparar con la opinión de los trabajadores/as
- Descubrir si es la empresa la que discrimina o el seleccionador/a de personal en el proceso de selección

- Descubrir si a pesar de existir leyes y políticas internas en las organizaciones, se producen hechos de discriminación en el proceso de selección

La hipótesis principal es “se puede encontrar discriminación en el proceso de selección en el ámbito laboral de la comunidad autónoma de Cataluña”. Por estas razones, las hipótesis son las siguientes:

H₀: El género no influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña

H₁: El género influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña

H₀: La edad no influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña

H₁: La edad influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña

H₀: La orientación sexual del trabajador/a no influye al ser contratado en una empresa en Cataluña

H₁: La orientación sexual del trabajador/a influye al ser contratado en una empresa en Cataluña

H₀: La nacionalidad no influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña

H₁: La nacionalidad influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña

H₀: No existe percepción de discriminación en la selección de personal en Cataluña

H₁: Existe percepción de discriminación en la selección de personal en Cataluña

5. METODOLOGIA

5.1 RECOGIDA DE DATOS

La finalidad de este trabajo es recopilar información e investigar la discriminación que ocurre en el mercado laboral en Cataluña en el proceso de selección. Con el objetivo de poder llegar a conclusiones se van a realizar dos tipologías de recogida de datos.

Estudios como el realizado Hernández, Raquel (2018) "Estudio de factores de discriminación en la selección de RRHH en las empresas" utilizan el cuestionario como técnica de recogida de datos en la metodología. De mismo modo, Paz, M., Elizabeth,

T., & Sebastián, D. (2016). Discriminación en el Proceso de Selección de Personal utilizan el cuestionario a trabajadores/as como metodología de recogida de datos cuantitativa y entrevistas a profesionales del sector como recogida de datos cualitativos.

Primeramente, para la investigación cualitativa se realizan diferentes entrevistas estructuradas con un guion previamente preparado para seguir los temas claves a tratar por vía e-mail en las cuales los entrevistados no tienen limitación de respuesta ni tiempo. Se realizan seis entrevistas a trabajadores/as de departamentos de recursos humanos en Cataluña de diferentes sectores, a una *Head-Hunter*¹⁰ y al encargado de igualdad de Comisiones Obreras en una empresa del sector sanitario.

El objetivo de las entrevistas es conocer la realidad y opinión de primera mano sobre las prácticas en los departamentos de recursos humanos en Cataluña, así como saber la opinión de los profesionales al respecto del tema tratado en este trabajo. Así como la comparación de sus valores, su proceso de selección y su perspectiva de trabajo. Por otro lado, la entrevista al encargado de CCOO es conocer de primera mano los diversos casos que ha podido encontrar de discriminación, entender su punto de vista y ver cuál es la labor de Comisiones Obreras en la discriminación dentro de las empresas. Por último, con la entrevista a la Head-Hunter se pretende entender su función en la selección de personal, las barreras que puede encontrarse a la hora de llevar a cabo su trabajo y las directrices que sigue a la hora de seleccionar un trabajador/a.

En segundo lugar, para la investigación cuantitativa se va a realizar una encuesta utilizando el método CAPI (entrevista personal asistida por computador). Se trata de una tipología de encuesta personal en donde se sustituye el cuestionario impreso por la ayuda de una Tablet o teléfono móvil para registrar las respuestas, de esa forma la recogida de información y análisis es más accesible. (Conoscope resulting group,2019). Mediante un muestreo estratificado 446 personas responderán al cuestionario. Debido al estado de alarma y confinamiento se ha realizado el cuestionario de forma virtual desde la plataforma de google para cuestionarios.

El cuestionario toma como referencia una población de 3.430.796, que según la estadística y difusión de datos de Barcelona es el número total de trabajadores/as afiliados al sistema de Seguridad Social en 2019 en Cataluña. Con un nivel de confianza

¹⁰ Según la Real Academia Española es la traducción de cazatalentos, su función es la de realizar una búsqueda de individuos perfectos para ser contratados en empresas que necesitan de trabajadores/as

del 95% y un margen de error del 5% el tamaño de la muestra óptima es de 385 personas. Se elige este nivel de confianza, al ser la cantidad más común de incertidumbre que se tolera. Por otro lado, el margen de error es la cantidad de error máxima que se puede llegar a tolerar. El tamaño de la muestra se ha calculado mediante la siguiente fórmula:

Imagen 2: Fórmula utilizada para el calculo de muestra

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Fuente. Survey Monkey

La encuesta realizada está compuesta por una introducción que indica el objetivo de dicha encuesta y su finalidad, así como se agradece la participación del encuestado. En la encuesta se pueden encontrar preguntas con respuesta múltiple, única y abiertas.

Tabla 1: Ficha técnica de la encuesta

FICHA TECNICA	
Ámbito	Cataluña
Universo	Trabajadores/as en Cataluña
Tipo de investigación	Encuesta CAPI
Tamaño de la muestra	446 encuestas
Margen de error	5%
Nivel de confianza	95% Z=1.96 p=q=0.5
Tipo de muestreo	Muestreo estratificado
Trabajo de Campo	Abril 2020

Fuente: Elaboración propia

El análisis de datos cualitativos que se va a desarrollar tiene distintas fases. Debido al actual estado de alarma por la pandemia del coronavirus, las entrevistas se han realizado de manera telemática por e-mail, en algunos casos la falta de tiempo por parte de los profesionales ha resultado en entrevistas cortas y con respuestas poco elaboradas. Seguidamente se realizará una comparación de respuestas por preguntas (Cohen y Seid, s.f).

Debido a las dificultades encontradas por la pandemia mundial de Coronavirus a lo largo del trabajo se ha modificado la metodología al no ser posible las entrevistas personales y el duro momento por el que está pasando el mercado laboral español se ha reenfocado el cuestionario.

5.2 ANÁLISIS DE DATOS

Este apartado comprende el análisis de datos realizado tras la encuesta a 446 trabajadores/as de Cataluña y entrevista a 8 profesionales de los recursos humanos. La encuesta se ha realizado en castellano y se ha necesitado un tratamiento de los datos para su correcto análisis.

La metodología que se ha llevado a cabo, en primer lugar, la implementación de los test de hipótesis, para averiguar si hay relación entre las variables a estudiar, se utilizan diversos métodos de análisis tabulando de forma cruzada y filtrando resultados con la aplicación R Commander, debido a que todas las variables son cualitativas se utilizarán las Chi-cuadradas para obtener la relación entre dichas variables.

Primeramente, se clasifican las variables en tres tipologías, variables de clasificación con el objetivo de describir la muestra mediante la aplicación R Commander, variables de estudio, son las variables que responden las preguntas planteadas con anterioridad y ayudan a aceptar la hipótesis mediante la aplicación R Commander y variables cruzadas donde se busca la relación entre variables para cumplir con los objetivos mediante la aplicación R Commander con la herramienta de Chi-cuadrada.

Por otro lado, se analizan los comentarios aportados por los encuestados en el cuestionario y las entrevistas realizadas a trabajadores de recursos humanos, head-hunter y representante de comisiones obreras. Dicho análisis se realiza mediante la comparación de respuestas por preguntas.

Los objetivos están más relacionados con los resultados provenientes del análisis de las entrevistas y las hipótesis a los resultados del análisis de las encuestas.

Tabla 2: Cuadro explicativo: Objetivos y Metodología

Objetivos	Datos	Metodología
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la opinión y perspectiva de profesionales de los recursos humanos de diferentes sectores para poder comparar con la opinión de los trabajadores/as - Descubrir si es la empresa la que discrimina o el seleccionador/a de personal en el proceso de selección - Descubrir si a pesar de existir leyes y políticas internas en las organizaciones, se producen hechos de discriminación en el proceso de selección 	Discriminación laboral percibida Discriminación en el proceso de selección Directrices de superiores Efecto halo Perfil deseado Ley no discriminación constitución española	Análisis entrevistas
<ul style="list-style-type: none"> - Descubrir las desigualdades existentes en el mercado laboral catalán en cuanto al proceso de selección 	Dificultades para encontrar trabajo Discriminación laboral sufrida Discriminación en el proceso de selección	Test de hipótesis

Fuente: Elaboración propia

5.3 RESULTADOS

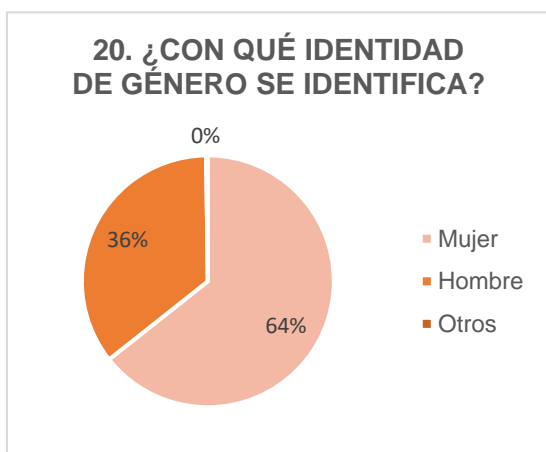
Este apartado muestra los resultados obtenidos después del análisis. Se han dividido en cinco apartados: primero las variables de clasificación, después las variables de estudio, el test de hipótesis realizado, los comentarios de las encuestas y el análisis de las entrevistas.

5.3.1 VARIABLES DE CLASIFICACIÓN. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En este estudio se han empleado variables comunes para clasificar la muestra, como son el género, edad, orientación sexual, orígenes y estudios máximos. A continuación, se muestra una descripción de la muestra de encuestados.

Variable 20: Género

Imagen 3: Variable 20

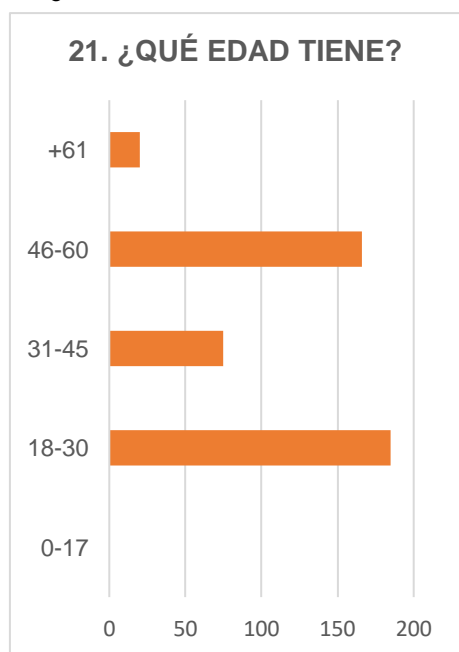


En la pregunta 20 del cuestionario se planteaban las opciones de Mujer, Hombre y Otros con opción a especificar. La distribución de la muestra está repartida en tres opciones, las mujeres representan un 64,35% de los encuestados, los hombres representan un 35,5343% y 0,22% otros. Se puede observar una gran desigualdad entre géneros en la imagen 2 al predominar las mujeres en la muestra.

Fuente. Elaboración propia

Variable 21: Edad

Imagen 4: Variable 21

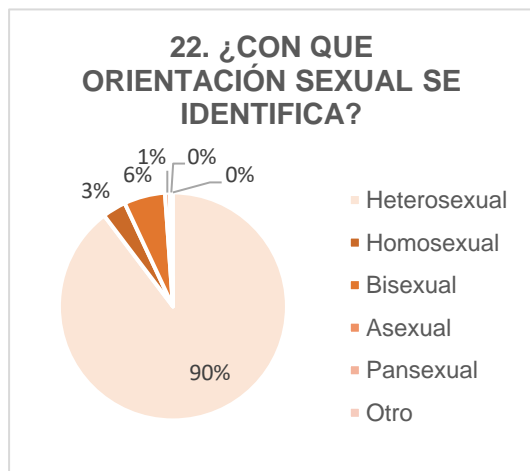


Esta variable hace mención a la pregunta 21 del cuestionario, cuyas opciones de respuesta son: entre 0-17, 18-30, 31-45, 46-60 y más de 61. En cuanto a la edad, el 41,48% tiene entre 18 y 30 años, seguido por el 37,22% que se encuentra entre los 46 y 60 años, un 16,82% representan las personas con edades comprendidas entre los 31 y 45 años, un 4,48% tienen más de 61 años mientras que los entrevistados que tienen menos de 17 años representan el 0 % del total de los encuestados. La muestra está representada por las franjas en edad de trabajar destacando entre 18-30 y 46-60.

Fuente. Elaboración propia

Variable 22: Orientación sexual

Imagen 5: Variable 22

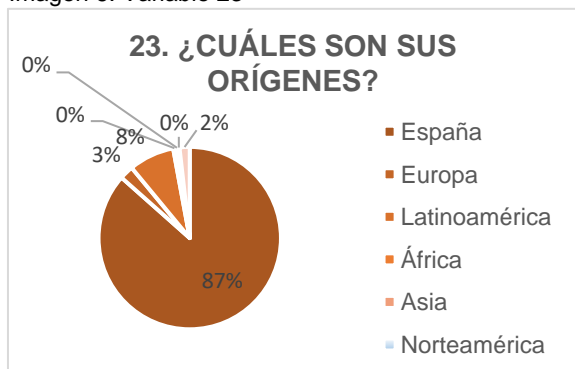


Fuente. Elaboración propia

Esta variable hace referencia a la orientación sexual de los encuestados. Los resultados muestran que el 89,68% se consideran heterosexuales. Un 5,83% se consideran bisexuales, 3,36% homosexuales, 0,67% asexual y finalmente un 0,45% pansexual. La falta de representación del colectivo LGTB resulta en baja representación de la muestra de dicha minoría.

Variable 23: Orígenes

Imagen 6: Variable 23

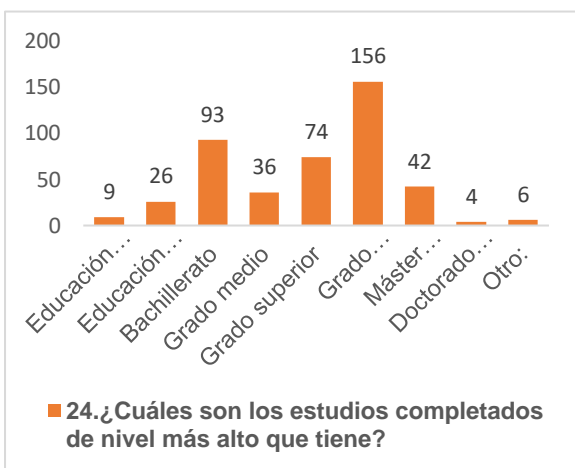


Fuente. Elaboración propia

Esta variable está enfocada a servir como información en el posible caso de discriminación por nacionalidad o rasgos. Destacar que un 87% de los encuestados reconocieron España como sus orígenes y un 8% algún país de Latinoamérica.

Variable 24: Estudios

Imagen 7: Variable 24



Fuente. Elaboración propia

Esta variable deriva de la pregunta 24 del cuestionario y lo que pretende es identificar los estudios máximos de cada individuo. Se puede entender que la distribución de los encuestados según los estudios completados es de un 34,98% de estudios de grado universitario, seguidamente 16,59% grado superior, 20,85% bachillerato, 8,07% grado medio entre otros

Las variables de clasificación describen una muestra representada en un 64% por mujeres, según Idescat la población catalana femenina es mayoritaria frente a un 48,90% de la masculina por lo que se consideraría esa variable representativa. Las edades más destacadas son entre 18-30 y 46-60 también representativa al entre los 15 y 64 años representar un 65,6% de la población catalana (Idescat, 2019).

Existe poca representación de orientaciones sexuales no heterosexuales en la muestra hecho que fomenta que, en ese aspecto la muestra no sea significativa ni representativa. Según un estudio realizado por Dalia en 2016 un 6,9% de los españoles se consideran del colectivo LGTB. Seguidamente, está formada por un 87% de encuestados de procedencia española y con estudios mayoritariamente universitarios o de bachillerato. El hecho de tener solo un 13% de representación extranjera dificulta el analizar una posible discriminación por nacionalidad y raza, aunque no su valor no diferente en abundancia con el 16,57% de extranjeros con certificado de registro en 2019 (Idescat, 2019).

5.3.2 VARIABLES DEL ESTUDIO

Variable 1. Trabajo actual

Imagen 8: Variable 1

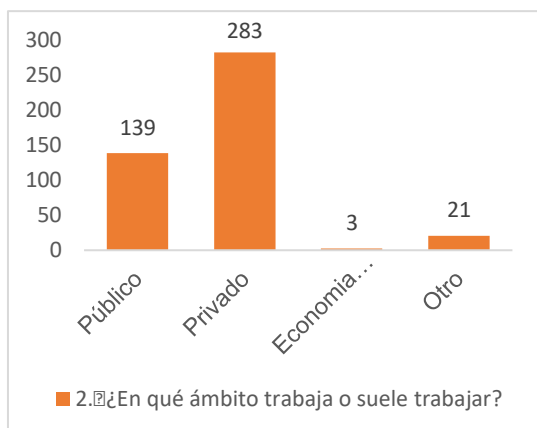


Fuente. Elaboración propia

Esta variable corresponde a la primera pregunta del cuestionario y lo que busca es conocer que porcentaje de entrevistados tiene trabajo actualmente. Según los datos obtenidos, el 79,6% acepta tener trabajo y un 20,4% no tiene. Debido a la situación por la pandemia de coronavirus los datos actuales pueden verse afectados por variables como el ERTE o un reciente despido.

Variable 2. Ámbito de trabajo

Imagen 9: Variable 2

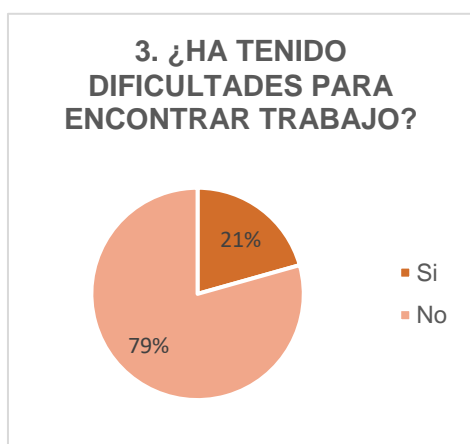


Esta variable busca saber en que ámbito trabajan los encuestados. Se llega a la conclusión que 65,51% pertenecen a empresas privadas, un 32,18% a empresas públicas, un 0,69% a empresas de economía social y finalmente un 1,61% a otra tipología de empresas. Esta variable busca conocer si la discriminación es más presente en las empresas privadas que públicas.

Fuente. Elaboración propia

Variable 3. Dificultades por encontrar trabajo

Imagen 10: Variable 3



La intención de la variable 3 es conocer si los encuestados han tenido dificultades para encontrar trabajo. Los resultados de la variable muestran que un 79,37% no han tenido problemas para encontrar trabajo frente un 20,63% que si ha encontrado dificultades. Las dificultades para encontrar trabajo pueden proceder de diversos factores, uno de ellos es la discriminación en los procesos de selección.

Fuente. Elaboración propia

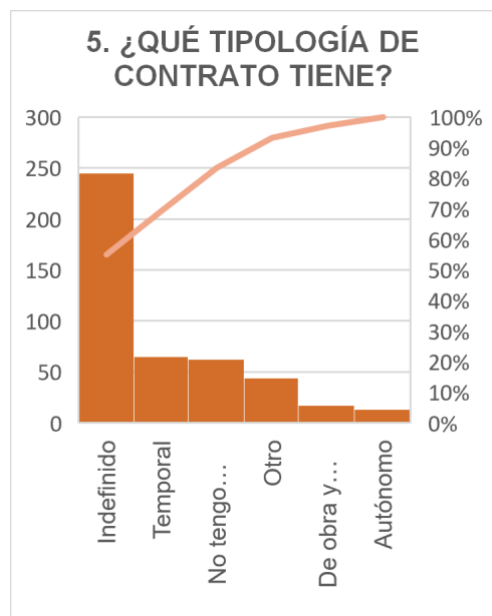
Variable 4. Dificultades al encontrar trabajo razones

Esta variable busca saber las razones por las que los individuos tenían dificultades para encontrar trabajo. Todo y ser una pregunta abierta se ha resumido los resultados en 9 razones principales. Se llega a la conclusión que un 20,63% ha encontrado dificultades para encontrar trabajo. La principal razón que alegan 28 personas es la gran cantidad de exigencia que piden las empresas para un puesto de trabajo, seguidamente 20 individuos señalan la edad como razón, 11 encuestados destacan la falta de oferta, bajos salarios y precariedad laboral, 8 personas culpan la crisis del 2008, 8 mujeres destacan la dificultad de compaginar la vida laboral y la familiar, 7 encuestados señalan los horarios y la poca flexibilidad, 4 encuestados señalan el catalán como una barrera lingüística para acceder a un trabajo y por último 3 encuestados su forma física o

discapacidad. Según los datos obtenidos, un 40% de las razones expuestas como dificultad de encontrar trabajo tienen carácter discriminatorio como serían la edad o el catalán.

Variable 5. Tipología de contratos

Imagen 11: Variable 5

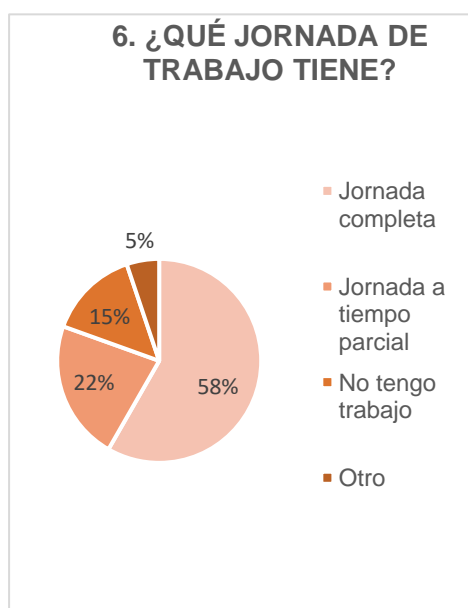


Fuente. Elaboración propia

En la pregunta 5 del cuestionario se quiere descubrir la tipología de contratos de los encuestados. Como se puede contemplar, la distribución de la muestra está repartida en seis opciones, un 56,19% tiene contrato indefinido, seguido de un 14,91% contrato temporal, 14,22% no tienen trabajo, 3,90% de obra y servicio, 0,46% son autónomos y finalmente 10,32% son otros contratos o trabajos. Los contratos no indefinidos o fijos pueden mostrar una posible precariedad laboral al no tener asegurada la continuación en la empresa.

Variable 6. Jornada de trabajo

Imagen 12: Variable 6



Fuente. Elaboración propia

En la pregunta 6 del cuestionario se quiere descubrir la jornada laboral del encuestado. Como se puede contemplar, la distribución de la muestra está repartida en cuatro opciones, un 59,63% goza de un empleo con jornada completa, un 22,71% jornada a tiempo parcial, un 14,68% no tiene trabajo u un 5% tiene una jornada distinta a las indicadas. La tipología de jornada puede mostrar una flexibilidad por parte de la empresa, así como la mayoría de los trabajos a jornada parcial están ocupados por mujeres concretamente un 74,3% según el tribunal español (Aguilera, 2007).

Variable 7. Discriminación en el trabajo

Imagen 13: Variable 7



Fuente. Elaboración propia

Esta variable corresponde a la séptima pregunta del cuestionario y lo que busca es conocer si los encuestados se han sentido discriminados en el ámbito laboral. Según los datos obtenidos, un 69,73% no se ha sentido discriminado, un 2,24 no lo sabe o no contesta y finalmente un 28,03% reconoce haberse sentido discriminado en el trabajo. El 28% representa una discriminación percibida, existen acciones o hechos considerados discriminación laboral pero que no han sido reconocidos por los encuestados.

Variable 8. Tipología de discriminación

Imagen 14: Variable 8



Fuente. Elaboración propia

Esta variable busca conocer la tipología de discriminación que los encuestados han percibido. La distribución de la muestra está repartida en cinco opciones, un 66,59% no han percibido ninguna discriminación, un 22,87% han percibido una discriminación negativa, un 6,28% han percibido ambas discriminaciones, un 2,91% han percibido una positiva, finalmente en otras que representa un 1,35% se han indicado discriminaciones por parte de clientes. Como se puede observar en la Imagen 14, la tipología de discriminación laboral más común es la negativa.

Variable 9. Razones de discriminación negativa

Imagen 15: Variable 9



Fuente. Elaboración propia

Esta variable busca conocer las razones que los encuestados percibieron como discriminación negativa. La distribución de la muestra está repartida en diferentes opciones pudiendo escoger más de una opción, un 14% reconoce una discriminación por género, un 9% por edad, 4% ideología política y apariencia física, un 2% por nacionalidad, motivos de salud, capacidad física y origen étnico y finalmente un 1% por religión, orientación sexual y clase social. Como se puede observar en la Imagen 15, las razones por discriminación negativa más notorias son por género, edad, apariencia física e ideología política, debido al movimiento independentista actual en Cataluña.

Variable 10. Razones de discriminación positiva

Imagen 16: Variable 10

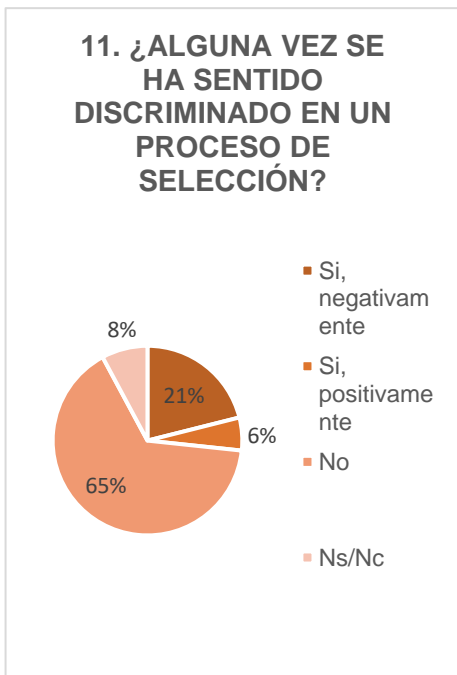


Fuente. Elaboración propia

Esta variable busca conocer las razones que los encuestados percibieron como discriminación positiva. La distribución de la muestra está repartida en diferentes opciones pudiendo escoger más de una opción, un 4% reconoce una discriminación por género y edad y 1% representan ideología política, apariencia física, nacionalidad, motivos de salud, capacidad física, origen étnico, religión, orientación sexual y clase social. Como se puede observar en la Imagen 16, las razones por discriminación positiva más notorias son por género y edad, al estar reguladas por ley.

Variable 11. Discriminación en el proceso de selección

Imagen 17: Variable 11

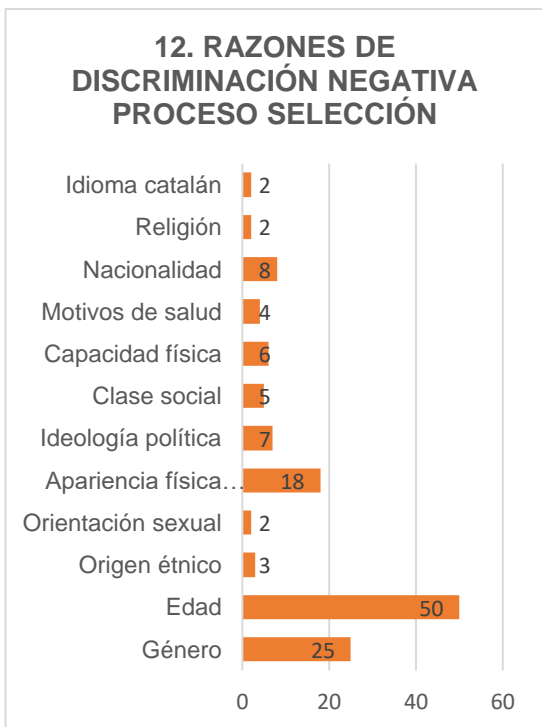


Fuente. Elaboración propia

Esta variable busca conocer si los encuestados han percibido discriminación en un proceso de selección. La distribución de la muestra está repartida en cuatro opciones, un 65,47% reconoce no haberse sentido discriminado, un 21,08% se ha sentido discriminado negativamente, un 5,61% positiva y finalmente un 7,85% no sabe o no contesta. Siendo esta variable la más importante de este análisis se puede aceptar la hipótesis de “Existe percepción de discriminación en la selección de personal en Cataluña” al un 27% afirmar que existe discriminación en el proceso de selección en Cataluña tanto negativa como positiva.

Variable 12. Razones de discriminación negativa en los procesos de selección

Imagen 18: Variable 12

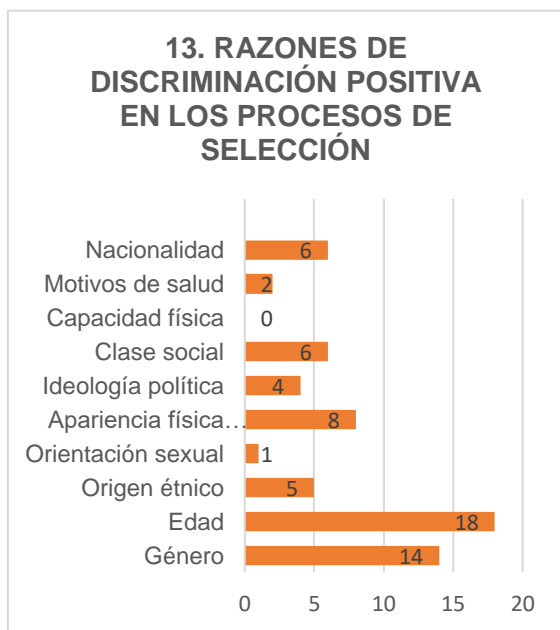


Fuente. Elaboración propia

Esta variable busca conocer las razones que los encuestados percibieron como discriminación negativa en los procesos de selección. La distribución de la muestra está repartida en diferentes opciones pudiendo escoger más de una opción, destaca un 11% por edad, 5% por género, 4% por apariencia física y 2% por nacionalidad y ideología política y finalmente un 1% por idioma, religión, motivos de salud, capacidad física, clase social, orientación sexual y origen étnico. En los procesos de selección la discriminación negativa más notoria y fácil de identificar es la edad y género.

Variable 13. Razones de discriminación positiva en los procesos de selección

Imagen 19: Variable 13

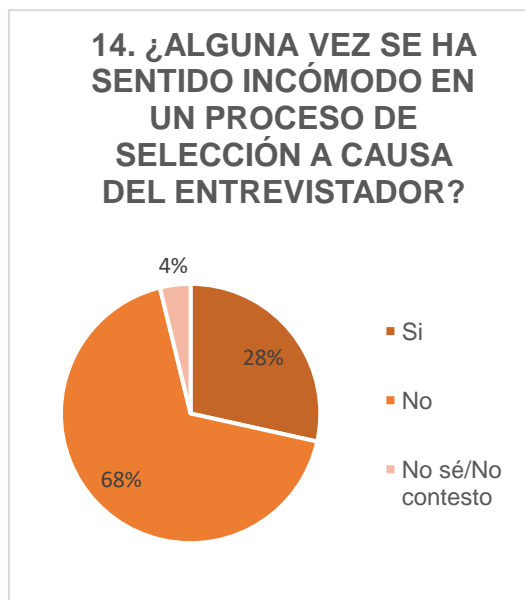


Fuente. Elaboración propia

Esta variable busca conocer las razones que los encuestados percibieron como discriminación positiva en los procesos de selección. La distribución de la muestra está repartida en diferentes opciones pudiendo escoger más de una opción, destaca un 4% por edad y un 3% por género. Como se puede observar en la Imagen 19, las razones por discriminación positiva más notorias son por género y edad, al estar reguladas por ley y las empresas recibir beneficios fiscales por la contratación de dichas minorías.

Variable 14. Incomodidad provocada por el entrevistador

Imagen 20: Variable 14

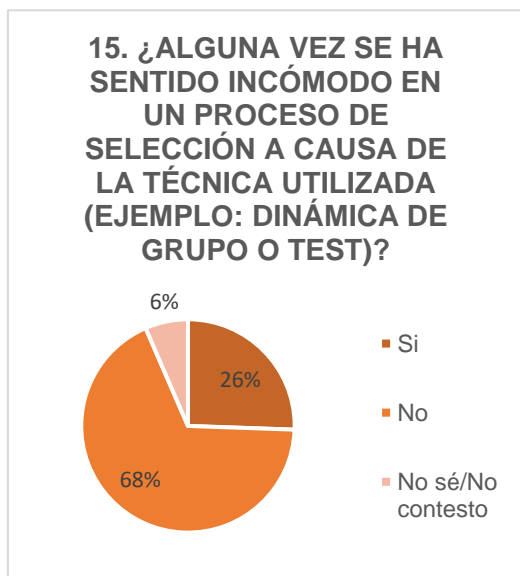


Fuente. Elaboración propia

Se quiere descubrir si el encuestado ha sentido incomodidad por culpa del reclutador/a en un proceso de selección. Como se puede contemplar en la figura, la distribución de la muestra está repartida en tres opciones, un 67,71% no se ha sentido incómodo, seguido de un 28,48% que si se ha sentido incómodo y un 3,81% que no saben o no responden. La incomodidad por parte de un reclutador/a puede representarse en la realización de preguntas personales o preguntas como las cargas familiares.

Variable 15. Incomodidad por técnicas utilizadas

Imagen 21: Variable 15

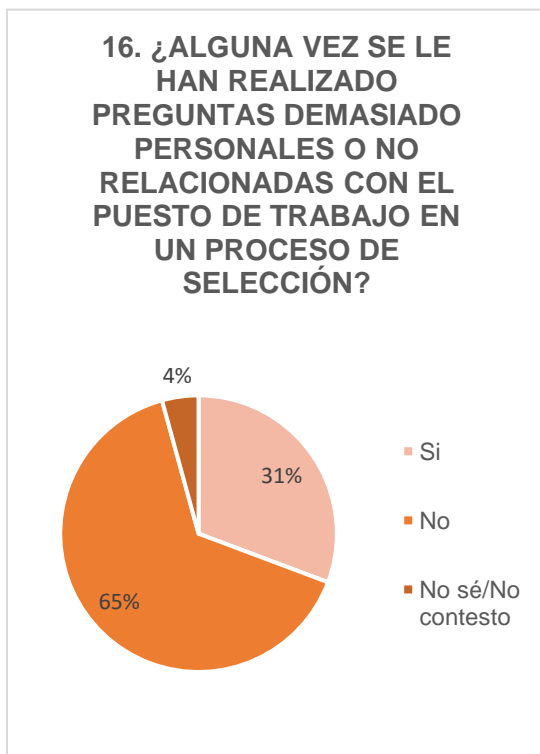


Fuente. Elaboración propia

La intención de la variable 15 es conocer si los encuestados se han sentido incómodos a causa de una técnica utilizada en el proceso de selección. Como se puede contemplar en la figura, la distribución de la muestra está repartida en tres opciones, un 67,94% afirma que no, contrariamente un 25,56% aceptan haberse sentido incómodos y un 6,5% no sabe o no responde. Las técnicas que suelen provocar más incomodidad según los expertos entrevistados son las dinámicas de grupo y los test de competencias.

Variable 16. Preguntas en un proceso de selección

Imagen 22: Variable 16



Fuente. Elaboración propia

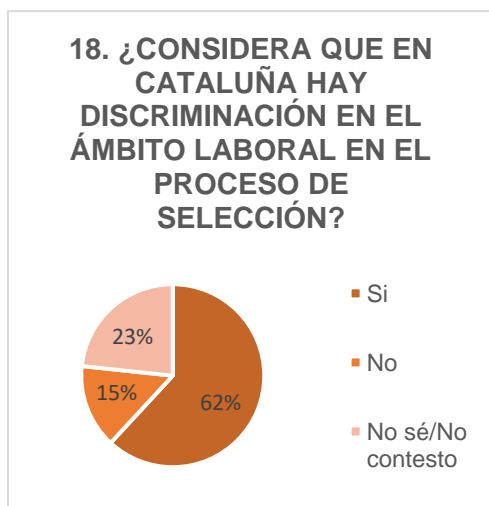
La intención de la variable 16 es conocer si los encuestados han sido preguntados preguntas no relacionadas con el trabajo a desempeñar en un proceso de selección. Como se puede contemplar en la figura, la distribución de la muestra está repartida en tres opciones, un 65,02% afirma que no, contrariamente un 30,72% aceptan haberse sentido incómodos y un 4,26% no sabe o no responde. Las preguntas personales suelen ir relacionadas a posibles cargas familiares y son realizadas mayoritariamente a personas del género femenino provocando una discriminación negativa en el caso que esta información sea importante y decisiva a la hora de decidirse por un candidato/a.

Variable 17. Acciones discriminatorias en el ámbito laboral

Esta variable quiere conocer las diferentes acciones discriminatorias que han sufrido los encuestados en su vida laboral. Esta pregunta presentaba 9 posibles acciones discriminatorias con opción de escoger más de una acción. Un 53,8% reconoce no haber sufrido ninguna de las acciones planteadas, seguido de un 20% que ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo ,etc. , un 14,3% ha recibido un salario inferior a sus compañeros, un 14,3% ha sufrido bromas o comentarios negativos, un 11,9% ha sufrido violencia verbal (insultos, burlas...), un 10,8% ha sido despedido del trabajo por un elemento discriminatorio, un 8,3% ha sido excluido de reuniones de trabajo o sociales y un 4,7% le han impedido la entrada en un espacio de trabajo. Finalmente, en la opción de otros se podían añadir otra tipología de acciones, destacan los comentarios machistas o sexistas y el acoso sexual. Dichas acciones discriminatorias a pesar de no realizarse durante un proceso de selección muestran una discriminación que sucede una vez contratado en una empresa por lo que se ha considerado interesante para la investigación como información añadida.

Variable 18. Discriminación laboral en el proceso de selección consideración

Imagen 23: Variable 18



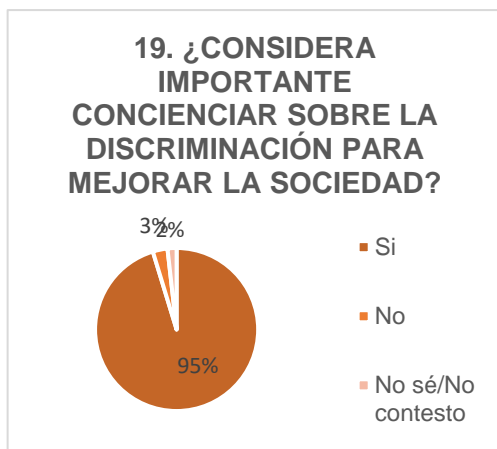
Esta variable hace mención a la pregunta 18 del cuestionario. Busca conocer la opinión de los encuestados en relación con si creen que existe discriminación laboral en el proceso de selección en Cataluña. Tal como se puede observar en la Figura, un 61,88% considera que si existe discriminación laboral en Cataluña, un 23,32% no sabe o no contesta y finalmente un 14,80% no considera que exista discriminación laboral en Cataluña.

Fuente. Elaboración propia

A pesar de solo un 27% haber sufrido una discriminación en el proceso de selección, negativa o positiva, de una empresa catalana el doble de encuestados un 62% creen en su existencia. Esta información es relevante a la hora de aceptar la hipótesis de “Existe percepción de discriminación en la selección de personal en Cataluña” debido a que un 62% la ha percibido frente a un 27% que la ha sufrido.

Variable 19. Importante concienciar con discriminación

Imagen 24: Variable 19



Fuente. Elaboración propia

Esta variable hace mención a la pregunta 19 del cuestionario. Busca justificar la importancia de este trabajo conociendo la opinión de los encuestados. Tal como se puede observar en la Figura, un 95,29% considera que, si se debe concienciar en discriminación laboral en Cataluña, un 2,91% no lo cree y finalmente un 1,79% no sabe o no contesta.

La solución mencionada en el marco teórico a la discriminación es la información de todos los empleados de una empresa respecto a prácticas discriminatorias y la formación de los profesionales del departamento de recursos humanos para evitar sesgos, subjetividad y prejuicios en un proceso de selección. Los resultados de la variable 19 muestran que un 95% de los encuestados consideran que se debe concienciar en discriminación laboral dicha afirmación coincide con los estudios analizados y la opinión de los profesionales del sector.

Como conclusión a las variables de estudio, los encuestados que han encontrado dificultades para encontrar trabajo, un 40% de las dificultades tenían carácter discriminatorio. Seguidamente, un 28% considera haber sufrido discriminación en el trabajo, así como un 27% considera haber sufrido discriminación en el proceso de selección, mediante estos datos se puede entender que la discriminación en el proceso de selección es igual de notoria y presente en la actualidad. Las principales razones de discriminación negativa en el proceso de selección en Cataluña, según la muestra son por razones de género, edad, apariencia física y nacionalidad. Por otro lado, un 28% se ha sentido incomodo por un reclutador/a, un 31% ha sufrido preguntas personales en un proceso de selección y un 26% ha sentido incomodidad por una técnica utilizada. La encuesta ha sido respondida por trabajadores de empresas catalanas, según los datos obtenidos mediante el análisis de las variables de estudio se entiende que, si existe discriminación en el proceso de selección, la muestra es representativa a nivel de edad y género, aunque los datos pueden no ser representativos a nivel de procedencia y orientación sexual.

5.3.3 VARIABLES CRUZADAS

Variable Cruzada 1: Ámbito de trabajo y discriminación en el proceso de selección

Ho: No hay relación entre ámbito de trabajo y discriminación en el proceso de selección

H1: Si hay relación entre ámbito de trabajo y discriminación en el proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 10.657$; $p - valor = 0.9979$). Sin embargo, como el p-valor obtenido es superior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis nula por lo que no hay relación entre las dos variables. Esta relación significa que la discriminación en el proceso de selección es indiferente en empresas privadas que públicas, es decir, no hay diferencia respecto a los resultados.

Variable Cruzada 2: Género y discriminación en el proceso de selección

Ho: No hay relación entre género y discriminación en el proceso de selección

H1: Si hay relación entre género y discriminación en el proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 18.715$; $p - valor = 0.004673$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Un 13,5% de las mujeres reconocen haber sufrido discriminación negativa en un proceso de selección frente a un 7% de los hombres, este resultado indica que la discriminación en el proceso de selección en razón por género afecta más a las mujeres que a los hombres. Según los resultados de la variable 12 que analiza las razones de discriminación negativa en el proceso de selección un 5%, 25 personas, han sufrido discriminación negativa en el proceso de selección por género.

Variable Cruzada 3: Edad y discriminación en el proceso de selección

Ho: No hay relación entre edad y discriminación en el proceso de selección

H1: Si hay relación entre edad y discriminación en el proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 19.239$; $p - valor = 0.02324$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Existe más discriminación negativa en los procesos de selección entre las edades de 18-30 que es el inicio al mundo laboral y los encuestados que buscan trabajo entre los 46-60. Estos datos coinciden con los datos reunidos en el marco teórico donde la dificultad para encontrar un empleo con una edad mayor de 45 es elevada, siendo un 56,94% de los parados de larga duración personas de más de 45 años (SEPE,2019). Según los resultados de la variable 12 que analiza las razones de discriminación negativa en el proceso de selección, un 11%, 50 personas, han sufrido discriminación negativa en el proceso de selección por edad.

Variable Cruzada 4: Orientación sexual y discriminación en el proceso de selección

Ho: No hay relación entre orientación sexual y discriminación en el proceso de selección

H1: Si hay relación entre orientación sexual y discriminación en el proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 14.308$; $p - valor = 0.5023$). Sin embargo, como el p-valor obtenido es superior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis nula por lo que no hay relación entre las dos variables. El resultado de la relación entre variables es negativo, la muestra no describe una discriminación en el proceso de selección por razón de orientación sexual en Cataluña, este hecho se debe a la poca representación que tienen las opciones no heterosexuales en la muestra así como la excepcionalidad que se trata de una discriminación potencial o encontrada, solo se discrimina a una persona del colectivo LGBT cuando se revela la orientación sexual ya que no es un hecho que se perciba con facilidad. Por otro lado, en la variable 12 que analiza las razones de discriminación negativa en el proceso de selección solo 2 personas consideran haberse sentido discriminado en un proceso de selección negativamente.

Variable Cruzada 5: Orígenes y discriminación en el proceso de selección

Ho: No hay relación entre orígenes y discriminación en el proceso de selección

H1: Si hay relación entre orígenes y discriminación en el proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 60.188$; $p - valor = 0.03405$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Los encuestados con orígenes diferentes a los españoles sufren más discriminación negativa en un proceso de selección. Según los resultados de la variable 12 que analiza las razones de discriminación negativa en el proceso de selección, 3 encuestados han sufrido discriminación negativa en el proceso de selección por origen étnico, 8 encuestados por nacionalidad y 2 por religión. Estos datos muestran que tu origen pudiendo derivar a religiones diferentes a la cristiana, más común en Cataluña, tu etnia y nacionalidad pueden ser valores discriminatorios que influyan en la decisión de contratación del reclutador/a.

Variable Cruzada 6: Preguntas personales en un proceso de selección y género

Ho: No hay relación entre género y preguntas personales en un proceso de selección

H1: Si hay relación entre género y preguntas personales en un proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 5.8503$; $p - valor = 0.2106$). Sin embargo, como el p-valor obtenido es superior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis nula por lo que no hay relación entre las dos variables. Todo y que un 22,2% de las mujeres han sido preguntadas una pregunta personal en un proceso de selección frente a un 8,5% de los hombres.

Variable Cruzada 7: Preguntas personales en un proceso de selección y edad

Ho: No hay relación entre edad y preguntas personales en un proceso de selección

H1: Si hay relación entre edad y preguntas personales en un proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 15.344$; $p - valor = 0.01775$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Se realizan más preguntas personales en los procesos de selección entre las edades de 18-30 que es el inicio al mundo laboral y los encuestados que buscan trabajo entre los 46-60. Las preguntas personales en un proceso de selección no deben tener un peso decisivo a la hora de contratar un candidato/a.

Variable Cruzada 8: Preguntas personales en un proceso de selección y orientación sexual

Ho: No hay relación entre orientación sexual y preguntas personales en un proceso de selección

H1: Si hay relación entre orientación sexual y preguntas personales en un proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 4.6139$; $p - valor = 0.9154$). Sin embargo, como el p-valor obtenido es superior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis nula por lo que no hay relación entre las dos variables. Este resultado muestra que no hay diferencia entre los encuestados según su orientación sexual respecto a si han sufrido preguntas personales durante un proceso de selección.

Variable Cruzada 9: Preguntas personales en un proceso de selección y orígenes

Ho: No hay relación entre orígenes y preguntas personales en un proceso de selección

H1: Si hay relación entre orígenes y preguntas personales en un proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 42.476$; $p - valor = 0.03908$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Este resultado muestra que el origen afecta a recibir más preguntas personales durante un proceso de selección.

Variable Cruzada 10: Incomodidad con una técnica y edad

Ho: No hay relación entre edad y incomodidad con un a técnica en un proceso de selección

H1: Si hay relación entre edad y incomodidad con un a técnica en un proceso de selección

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 15.271$; $p - valor = 0.01825$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Existe más incomodidad por técnicas en los procesos de selección entre las edades de 18-30 que es el inicio al mundo laboral y los encuestados que buscan trabajo entre los 46-60.

Variable Cruzada 11: Contrato y edad

Ho: No hay relación entre edad y contrato

H1: Si hay relación entre edad y contrato

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 163$; $p - valor = 3.789e-12$). Por lo tanto, como el p-valor obtenido es inferior a alfa de 5%, confirmamos la hipótesis alternativa por lo que hay relación entre las dos variables. Los encuestados entre los 46-60 años suelen tener contrato indefinido contrariamente los encuestados entre los 18-30 años tienen contratos temporales o no tienen trabajo. Este resultado muestra la dificultad que encuentran los menores de 30 años por encontrar un puesto de trabajo con contrato indefinido siendo esta de carácter discriminatorio.

Variable Cruzada 11: Género y jornada

Ho: No hay relación entre género y jornada

H1: Si hay relación entre género y jornada

Con el objetivo de determinar si estas diferencias en el comportamiento de ambos grupos son estadísticamente significativas, se realiza la prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 27.18$; $p - valor = 0.6138$). Sin embargo, como el p-valor obtenido es superior a alfa de

5%, confirmamos la hipótesis nula por lo que no hay relación entre las dos variables. La tipología de jornada no está condicionada por el género según los resultados a pesar de que las mujeres triplican a los hombres en jornada temporal y las mujeres tienden a pedir jornadas más flexibles debido a la sobrecarga de tareas familiares.

Las hipótesis del trabajo están ligados a los resultados obtenidos mediante las encuestas. A continuación, se puede observar en la tabla las hipótesis aceptadas y los datos que refuerzan dicha aceptación:

Tabla 3: Cuadro explicativo: Hipótesis aceptación

HIPÓTESIS	ACEPTADA/ RECHAZADA	INFORMACIÓN EXTRAIDA DE
El género influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña	Aceptada	Con la comprobación de la relación entre el género y la discriminación laboral en el departamento de selección. Se puede aceptar la hipótesis al un 13,5% de las mujeres reconocer haber sufrido discriminación negativa en un proceso de selección frente a un 7% de los hombres.
La edad influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña	Aceptada	Con la comprobación de la relación entre la edad y la discriminación laboral en el departamento de selección, se acepta la hipótesis afirmando que existe más discriminación negativa en los procesos de selección entre las edades de 18-30 que es el inicio al mundo laboral y los encuestados que buscan trabajo entre los 46-60.
La orientación sexual del trabajador/a influye al ser contratado en una empresa en Cataluña	Rechazada	Mediante la comprobación negativa de la relación entre la orientación sexual y la discriminación laboral en el departamento de selección se rechaza la hipótesis, este hecho se debe a la poca representación que tienen las opciones no heterosexuales

		en la muestra y puede no representar la realidad del mercado laboral catalán.
La nacionalidad influye a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña	Aceptada	Con la comprobación de la relación entre la edad y la discriminación laboral en el departamento de selección. Se acepta la hipótesis afirmando que los encuestados con orígenes diferentes a los españoles sufren más discriminación negativa en un proceso de selección.
Existe percepción de discriminación en la selección de personal en Cataluña	Aceptada	La hipótesis se acepta debido a que un 62% de los encuestados consideran que hay discriminación laboral en el proceso de selección en Cataluña, así como un 21% de los encuestados ha sentido discriminación negativa en un proceso de selección en Cataluña

Fuente. Elaboración propia

5.3.4 ANÁLISIS COMENTARIOS

La encuesta que se ha utilizado para recoger los datos previos ofrecía la opción de aportar información o una situación discriminatoria que los encuestados habían vivido. Dichos comentarios se pueden encontrar en el apartado 8.2 en anexos, destacar que recogen seis testimonios de discriminación por razón de género a la mujer, tres testimonios por discriminación en Cataluña por motivos políticos o del idioma catalán, tres testimonios por orientación sexual, uno por edad, apariencia física y nacionalidad. Resaltar que muchos encuestados señalan haber recibido comentarios machistas o sexistas que no consideran discriminación, así como moobing laboral o sentimiento de barreras por no conocer el catalán o no compartir el ideal independentista hasta el considerar uno de los problemas más discriminatorios del mercado laboral la externalización en las empresas. Los testimonios por parte de los encuestados sustentan las hipótesis debido a que existe uno de edad, género, nacionalidad y orientación sexual, también muestra que a pesar de la hipótesis “La orientación sexual del trabajador/a influye al ser contratado en una empresa en Cataluña” está rechazada existen tres testimonios de discriminación de esa tipología.

5.3.5 ANÁLISIS ENTREVISTA

Para el estudio de la discriminación laboral en el proceso de selección en Cataluña se han realizado nueve entrevistas a personal de recursos humanos de diferentes sectores y tamaños de empresa con el objetivo de recopilar información y testimonios. Las empresas entrevistadas pertenecen a la banca/social, dos consultorías, una mutua de accidentes de trabajo, el sector químico y gran consumo, una head-hunter, el sector de la hostelería, el turístico y el industrial. Hay que destacar que las empresas son de diferentes tamaños y los entrevistados que pertenecen a multinacionales no perciben tanta discriminación en sus empresas debido a las políticas de empresa y prácticas aplicadas. A continuación, se analizan las respuestas de cada pregunta relacionado con el estudio:

Las dos primeras preguntas hacen referencia al sector al que pertenece la empresa como variable descriptiva y el trayecto del trabajador/a en el departamento de recursos humanos. En la tercera pregunta, si consideran que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral, ocho encuestados creen que si excepto la head-hunter que solo destaca las condiciones laborables poco flexibles. Otros entrevistados señalan que a pesar de creer que si hay discriminación en Cataluña, en sus empresas no está presente en la actualidad. La cuarta pregunta es si *¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?* Todos los entrevistados responden afirmativamente y señalan que la discriminación en las empresas depende de diferentes variables como el tamaño de la empresa, los responsables a los que vaya a depender la persona, si existe representación legal de los trabajadores/as, de convenios colectivos y objetivos de diversidad.

La quinta pregunta hace referencia a si se ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo todos los entrevistados niegan este supuesto excepto el representante de comisiones obreras. Este hecho muestra que los trabajadores en caso de tener un problema de carácter discriminatorio acuden antes a comisiones obreras o lugares/equipos transparentes antes que al departamento de recursos humanos. La sexta pregunta es *¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?* Ocho entrevistados creen que si existe discriminación en los procesos de selección excepto el entrevistado del sector industrial que al formar parte de una multinacional cuenta con unas políticas de diversidad y un proceso de selección muy controlado. Con la afirmación de 8 de los 9 entrevistados y coincidiendo con el 21% de los encuestados, se puede concluir que si existe

discriminación en los procesos de selección a pesar de que no siempre es evidente y existan soluciones para no realizarla.

La séptima pregunta *En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?* La mayoría de los entrevistados creen que no se tiene tan en cuenta como se debería, aunque ha mejorado gracias a los planes o comités de igualdad existentes en algunas empresas. Este hecho muestra el poco poder que tiene la legislación española en contra de la discriminación, mostrando a profesionales del sector aceptar que no se tiene en cuenta como se debería, por eso es necesaria una legislación más fuerte y concreta para luchar contra la discriminación en el ámbito laboral.

Respecto a si han sufrido el efecto halo en un proceso de selección, tres entrevistados lo niegan y cinco creen que han sido víctimas de este. La entrevistada del sector químico y gran consumo defiende que: *“Una manera de afrontarlo es el proceso de entrevistas que tenemos implementado en el que RRHH y el manager participan en la misma entrevista para poder comparar la información y la visión del candidato/a y así hacer una valoración más objetiva”*. El efecto halo como descrito en el marco teórico es un sesgo que puede afectar la objetividad del reclutador/a, el hecho de aceptar haber sufrido dicho sesgo y no cambiar nada en su proceso de selección no ayuda a erradicar la discriminación y muestra poca implicación por parte de los departamentos de recursos humanos.

La novena pregunta y décima pregunta hacen referencia a si les han indicado perfiles no deseados desde dirección o si han recibido indicaciones del perfil deseado. Cuatro entrevistados recibieron indicaciones discriminatorias y dos basados en técnicas o competencias. Seguidamente, dos entrevistados recibieron un perfil no deseado, aunque todos los entrevistados destacan la necesidad de una buena imagen. Por otro lado, cinco entrevistados aceptan haber rechazado a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto vacante. Uno de los objetivos de este estudio es descubrir si es la empresa o el reclutador/a quien discrimina, con la información aportada por los entrevistados podemos observar que ambos supuestos pueden forzar una discriminación, el hecho de que dirección demande un perfil específico basándose en características ajenas al puesto de trabajo, no de competencia o capacidades puede considerarse discriminatorio, así como sufrir diferentes sesgos y prejuicios por parte del

reclutador/a y rechazar un candidato/a por una variable ajena al puesto de trabajo como aceptan cinco profesionales.

La mayoría de los entrevistados no pregunta sobre cargas familiares si no es necesario y no suelen realizar preguntas personales. Las respuestas recogidas por los entrevistados no llegan a coincidir con la opinión de los encuestados donde un 31% acepta haber sido realizado una pregunta personal no relacionado con el puesto de trabajo que provoco sentir incomodidad en el proceso de selección. Seguidamente, dos entrevistados reconocen que las dinámicas de grupo suelen incomodar a ciertos perfiles, así como un tercero nombra las pruebas de habilidades analíticas como una técnica que puede incomodar. Esta información coincide con los resultados recogidos en la encuesta donde un 26% de los encuestados acepta haberse sentido incomodo en un proceso de selección a causa de la técnica utilizada. Los reclutadores/as durante un proceso de selección deben velar por un proceso objetivo teniendo en cuenta como pueden afectar las diferentes preguntas o técnicas a un candidato/a.

Respecto a la práctica el currículum ciego hay distintas opiniones, existe una creencia generalizada que puede llegar a ser una herramienta potente y un gran avance, todo y que muchos entrevistados creen necesaria la foto y la head-hunter no esta de acuerdo con dicha práctica. A pesar de casi todos los entrevistados coincidir en que el currículum ciego es una política que puede llegar a reducir la discriminación considerablemente no llegan a implementarla, esta declaración coincide con la recogida en el marco teórico donde Coral Jaén, portavoz de Infoempleo, expone que las compañías lacan predisposición para aplicar el currículum ciego y son necesarias políticas públicas que lo pongan en marcha.

Por último, la decimosexta pregunta hace referencia a acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades, solo las empresas del sector químico y gran consumo y el industrial cuentan con comité de igualdad y fomentan la igualdad y diversidad en la empresa. Las empresas multinacionales, como son las empresas del sector químico y gran consumo y el industrial entrevistadas, van a la cabeza en propuestas y proyectos para frenar la discriminación, así como para potenciar el trabajo a distintos colectivos, debiéndose tomar su ejemplo e implementar sus propuestas en empresas catalanas.

Los objetivos planteados en este trabajo están ligados a los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas a profesionales de los recursos humanos en Cataluña.

Mediante la comprobación de que existe discriminación laboral en el proceso de selección de Cataluña se cumple el objetivo de descubrir las desigualdades existentes en el mercado laboral catalán en cuanto al proceso de selección debido a que los sesgos discriminatorios crean un ambiente de no igualdad y no igualdad de oportunidades. Seguidamente, se cumple el objetivo de conocer la opinión y perspectiva de profesionales de los recursos humanos de diferentes sectores para poder comparar con la opinión de los trabajadores/as, un 62% de los encuestados considera que hay discriminación laboral en el proceso de selección en Cataluña coincidiendo con la opinión de todos los expertos entrevistados. El objetivo de descubrir si es la empresa la que discrimina o el seleccionador/a de personal en el proceso de selección no se puede llegar a comprobar con el estudio realizado, los expertos afirman sufrir sesgos discriminatorios que pueden afectar a su decisión a la hora de realizar un proceso de selección, pero a su vez diversos entrevistados afirman recibir pautas desde dirección de cómo debe o no debe ser un candidato/a. Por último, el objetivo de descubrir si a pesar de existir leyes y políticas internas de las organizaciones, en el proceso de selección se producen hechos de discriminación, la mayoría de los entrevistados creen que la legislación no se tiene tan en cuenta como se debería, aunque ha mejorado gracias a los planes o comités de igualdad existentes en algunas empresas.

6. CONCLUSIONES

En la investigación realizada, el principal interés ha sido la contextualización de la discriminación laboral, el proceso de selección y la relación entre ambos conceptos enmarcados en la comunidad autónoma de Cataluña. Para cubrir este objetivo, se realizó una encuesta a trabajadores/as catalanes y entrevistas a profesionales de los recursos humanos de empresas catalanas.

Tras todo lo expuesto con anterioridad, podemos responder las preguntas planteadas ¿Sigue existiendo discriminación en el proceso de selección en la actualidad? La discriminación en el proceso de selección aún está presente en Cataluña con un 62% de los trabajadores/as encuestados que consideran que aún existe ¿Puede el color de piel, orientación sexual o género impedir lograr el trabajo deseado? ¿Tiene más posibilidades de encontrar trabajo un hombre blanco, heterosexual y catalán en Cataluña? Diversas variables descriptivas como por ejemplo el hecho de ser mujer, tener más de 45 años o no conocer el idioma catalán pueden ejercer un argumento en contra la contratación de un individuo, como se ha podido comprobar con los datos

obtenidos, el género, edad y nacionalidad influyen a la hora de ser contratado en una empresa en Cataluña, existiendo una percepción de discriminación por parte de los trabajadores/as encuestados ¿Existen variables discriminatorias en el proceso de selección de personal? Según la opinión de los expertos entrevistados existen diversos sesgos discriminatorios que pueden afectar la objetividad de un reclutador/a así como directrices por parte de dirección por un perfil determinado deseado. Los sesgos discriminatorios en un proceso de selección pueden ser evitados controlando el diseño de las técnicas de selección utilizadas basadas en las competencias y sin delimitaciones de un perfil, evitando prejuicios y estereotipos utilizando técnicas más objetivas y creando políticas de igualdad y diversidad dentro de la empresa.

La selección de personal es la primera barrera que un entrevistado se encuentra para poder acceder a una empresa, el hecho de que exista discriminación en este primer proceso provoca un problema en la sociedad, educación y formación (Hernández, 2018). Conforme a los datos obtenidos, un 21% ha percibido discriminación negativa en un proceso de selección y un 62% considera que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente. A su vez, expertos entrevistados consideran que la discriminación en los procesos de selección es cada vez menos frecuente gracias a políticas y comités de empresa a pesar de que diversos sesgos pueden resultar discriminatorios.

La solución aportada por un experto entrevistado es la creación de políticas de diversidad y un buen convenio para evitar la discriminación. Todas las empresas independientemente de su tamaño deben incluir políticas de recursos humanos que permitan gestionar la diversidad en las empresas, para personas de nueva incorporación y trabajadores/as actuales de la empresa. Por otro lado, es imprescindible una formación a cerca de diversidad a todos los empleados con el fin de sensibilizar al personal y formación específica y continua en el departamento de recursos humanos. Debe existir un soporte de recursos humanos en los procesos de selección para velar por el cumplimiento de todas las leyes de no discriminación, fomentando un proceso de selección basado en competencias y capacidades sin tener en cuenta variables personales. Seguidamente el experto recomienda la elaboración y actualización de los planes de igualdad actuales en las empresas, así como comunicación a todos los empleados con trípticos informativos sobre temas de igualdad, conflictos personales, acoso, etc. Por último, se recomienda el currículum ciego, una política del currículum que se basa en el hecho de que los seleccionadores de personal no tienen información

de género, etnia, edad, fotografía u otros datos personales de los candidatos/as con el objetivo de fomentar una objetividad y poner el foco en las competencias.

A partir de los resultados obtenidos se presenta una prospectiva de continuidad al ser interesante una ampliación de la información y estudios de la discriminación laboral en el proceso de selección para lograr más difusión y entendimiento de este problema. El presente estudio se ha centrado en la investigación de la discriminación en el proceso de selección en Cataluña. Otro proyecto atractivo, sería el estudio de la discriminación en el proceso de selección analizando diversos procesos de selección de empresas catalanas desde la oferta de empleo, al perfil deseado hasta la entrevista personal, analizando todo el proceso llevado a cabo y la opinión del candidato/a. Otra idea interesante es el análisis de dicha discriminación en los sectores públicos y privados de Cataluña, la comparación de los resultados aportaría mayor riqueza y claridad a la información. Por último, sería atrayente el análisis de empresas pioneras en las políticas antidiscriminatorias en el proceso de selección, empresas como KPMG, Deloitte o IKEA, con el objetivo de elaborar un plan que pueda sentar precedente y una guía para las empresas catalanas.

7. REFERENCIAS

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (1978). Constitución Española. Recuperado 27 diciembre, 2019, de <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Aguilera, A. A. R. (2007). Discriminación directa e indirecta. Recuperado 15 febrero, 2020, de <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/download/78708/102784>.

Andueza, I. A. (2014). Discriminación laboral, datos para la reflexión. Recuperado 29 febrero, 2020, de <https://books.google.es/books?id=0oJQwQDi9AsC&pg=PA117&lpg=PA117&dq=lzaskun+Andueza+discriminacion&source=bl&ots=GskTm81F3Y&sig=ACfU3U1LCIApZZvZLJ2GEJwelfnQyN8ZKw&hl=>

Armiñana, M.A (2019). Los estereotipos de las mujeres de “raza oscura” y “raza mulata” en el mercado laboral español: El caso de Barcelona. Recuperado marzo, 2020

BOE. (2004). Recuperado 27 diciembre, 2019, de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Boletín Igualdad en la Empresa (2018). Procesos de selección con perspectiva de género en la empresa. Recuperado 5 junio de 2020, de http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_20_seleccion.pdf

Barriando, I. B. M. (2014, 5 junio). La discriminación laboral de la mujer. Recuperado 21 diciembre, 2019, de <http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11270/barriando67877.pdf?sequence=1>

Caamaño, E. C. R. (2001). Discriminación laboral indirecta. Recuperado 27 diciembre, 2019, de <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2815/2387>

Calvo, A. C. (2007). La selección de personal como un proceso ético y eficiente. Recuperado 21 febrero, 2020, de <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/58297/1/DialnetLaSeleccionDelPersonalComoUnProcesoEticoYEficiente-2234959.pdf>

Camussi, E. C., & Leccardi, C. L. (2005). Stereotypes of working women: the power of expectations. Recuperado 12 febrero, 2020, de sci-hub.tw/10.1177/0539018405050463

Calderón, I. C. C. (2016, 14 junio). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. Recuperado 21 diciembre, 2019, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf?sequence=1>

Castro, J. F. C. C. (2007, marzo). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado 28 diciembre, 2019, de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Cea, M. A. C. A., & Valles, M. S. V. M. (2016). EVOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA. Recuperado 27 diciembre, 2019, de <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>

Chang, S. H. C., & Kleiner, B. H. K. (2003). Common racial stereotypes. Recuperado 4 marzo, 2020, de https://www.researchgate.net/publication/235270513_Common_racial_stereotypes

Cohen, N. H., & Seid, G. S. (s.f.). Producción y análisis de datos cualitativos | Metodología de la investigación, ¿para qué? Recuperado 21 febrero, 2020, de <https://www.teseopress.com/metodologiadelainvestigacion/chapter/capitulo-7-produccion-y-analisis-de-datos-cualitativos/>

Collins, Gary M., "Encountering stereotype threat in the workplace: how lesbian, gay, bisexual, and transgender employees meet the challenge of negative stereotyping." (2007). Electronic Theses and Dissertations. Paper 265. Recuperado 2 febrero, 2020 <https://doi.org/10.18297/etd/265>

Collins, K. A. C., & Clement, R. C. (2012). Language and Prejudice: Direct and Moderated Effects. Recuperado 15 febrero, 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0261927X12446611>

Conferencia internacional de trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Recuperado 18 de mayo de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Confederación española de cooperativas de consumidores y usuarios. (s.f) Guía para una selección no discriminatoria Recuperado 18 de mayo de 2020 de HISPACOOOP

Declaración universal de derechos humanos. (1984). Recuperado 27 diciembre, 2019, de <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm>

Discriminación en la UE 2015. (2015). Recuperado 20 diciembre, 2019, de <http://ec.europa.eu/COMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Ejemplo desigualdad de género. (2017). Recuperado 20 diciembre, 2019, de https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/#12_datos_de_desigualdad_de_genero_en_el_trabajo_en_Espana

El Nacional. (2020). Curriculum ciegos en Cataluña. Recuperado 20 febrero, 2020, de https://www.elnacional.cat/es/sociedad/curriculums-ciegos-contratacion-personal-generalitat_470817_102.html

Estudio de dicriminación laboral Adecco. (2018). Recuperado 20 diciembre, 2019, de <http://www.infoempleo.com/informe-infoempleo-adecco/>

Eurostat. (2019). Desempleo en Europa. Recuperado 18 febrero, 2020, de https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/es

Falkenberg, L. (1990). Improving the Accuracy of Stereotypes Within the Workplace. *Journal of Management*, 16(1), 107–118. Recuperado 2 febrero, 2020 doi:10.1177/014920639001600108

Fernández, A. F. (2017). Discriminación laboral en los procesos de selección. Recuperado 20 diciembre, 2019, de <https://elcandidatoidoneo.com/la-discriminacion-en-los-procesos-de-seleccion/>

Fernández García, Antonio (2019). La lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el currículum vitae anónimo. *IUSLabor*, (1), 233-266. doi: 10.31009/IUSLabor.2019.i01.05

Fernández, T. (2020, abril 17). El pasaporte inmunológico, otra discriminación laboral cuando acabe la pandemia. Recuperado 18 de mayo de 2020, de <https://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2020/04/17/5e99d2db468aebf47a8b457d.html>

Ferrero, E. F. B. (2016, junio). Igualdad de Género en el LAS EDUCACIÓN Ciencias de la Educación Ámbito Laboral. Recuperado 20 diciembre, 2019, de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/3461/1/Ferrero_Bautista_Estrella_TFG_Psicologa.pdf

Fundación BBVA. (2019). Temporalidad en España. Recuperado 18 febrero, 2020, de https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf

García Lago, V. G. L. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Recuperado 11 febrero, 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2690213>

García-Izquierdo, Antonio. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. 23. 111-138.

García, J. (2017, mayo 31). 6 técnicas para la selección de personal | Waribo Blog. Recuperado 11 de mayo de 2020, de <http://www.waribo.es/blog/6-tecnicas-para-la-seleccion-de-personal/>

Gobierno de España, G. E. (2019). BOE LEYES. Recuperado 27 diciembre, 2019, de http://www.mitramiss.gob.es/es/igualdad/Documentos/LEY_ORGANICA_3_2007.p

Goldstein, H., Pulakos, E., Passmore, J., & Semedo, C. (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. Recuperado 18 de mayo de 2020, de ISBN 9781118972601

Gutek, B. A. G. (1985). Sex and the workplace. Recuperado 20 febrero, 2020, de <https://doi.org/10.1177/036168438701100101>

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. Recuperado 2 febrero 2020 de <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>

Hernández, B. Y. H. S. (2012, 14 mayo). La selección de personal, algunas consideraciones según sus prácticas. Recuperado 21 febrero, 2020, de https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1014/Semestre_Economico_90.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Howansky, K., Wilton, L. S., Young, D. M., Abrams, S., & Clapham, R. (2019). (Trans)gender stereotypes and the self: Content and consequences of gender identity stereotypes. *Self and Identity*, 1–18. Recuperado 2 febrero 2020 de <https://doi.org/10.1080/15298868.2019.1617191>

Iranzo, N. I. C. (2016). Análisis de la discriminación por razón de sexo en los procesos de selección. Recuperado 20 diciembre, 2019, de <https://zaguan.unizar.es/record/59009?ln=es>

Instituto andaluz de la mujer. (s. f.). Integración en la igualdad de oportunidades en el reclutamiento. Recuperado 18 de mayo de 2020, de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de0016.pdf>

Koch, M. (2006), *Roads to Post-Fordism: Labour Market and Social Structures in Europe*, Ashgate, Aldershot. Recuperado 18 febrero, 2020, de <https://www.taylorfrancis.com/books/9781315244068>

Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107. Recuperado 11 febrero, 2020, de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>

Lippman, W. L. (2003a). Opinión pública. Recuperado 20 febrero, 2020, de <https://politicaymedios.net/pseudo-entorno-y-estereotipos-lippmann/>

Magendko, A. M. K. (2007). Discriminación negativa. Recuperado 11 febrero, 2020, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1837/15.pdf>

Martínez, I. M. M. (2016). La persistencia de los roles de género y las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Recuperado 20 diciembre, 2019, de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2861/1/TFG%20Mart%C3%ADnez%20Mar%C3%ADn,%20Isabel.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Estatuto de los trabajadores. Recuperado 27 diciembre, 2019, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Ministerio de España. (2014). Los perfiles de discriminación en España. Recuperado 18 febrero, 2020, de https://www.unavarra.es/digitalAssets/168/168636_100000Los-perfiles-de-la-discriminacion-en-Espania.pdf

Ministerio de España. (2020). Encuesta Población Activa. Recuperado 15 febrero, 2020, de <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

Ministerio de Justicia y derechos humanos. (s.f.). Estereotipos y prejuicios en la vejez. Recuperado 3 marzo, 2020, de <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Discriminacion-por-Edad-Vejez-Estereotipos-y-Prejuicios-FINAL.pdf>

Murphy, A. M. P. (1996). Stereotypes in psychology. Recuperado 4 marzo, 2020, de <https://www.psychologytoday.com/us/articles/199805/where-bias-begins-the-truth-about-stereotypes>

Moya, Miguel, & Puertas, Susana (2008). Estereotipos, inmigración y trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1),6-15. Recuperado 12 de Febrero de 2020. ISSN: 0214-7823. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77829102>

Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. Barcelona: Grupo Planeta.

Palacios (2018). 30 años de la única huelga que consiguió paralizar España. *Las provincias*. Recuperado 11 junio, 2020 de https://www.lasprovincias.es/economia/30-anos-huelga-paralizo-espana-20181214003247_ntrc.html?ref=https:%2F%2F

Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2005). Workplace incivility. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (p. 177–200). American Psychological Association. Recuperado 12 de Febrero de 2020 <https://doi.org/10.1037/10893-008>

Poncela, A. M. F. P. (2011). Prejuicios y estereotipos. Recuperado 11 febrero, 2020, de <http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2011/22fernandez11.pdf>

Posthuma, R. A. P., & Campion, M. A. C. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions†. Recuperado 11 febrero, 2020, de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206308318617>

PWC. (2019). Ganando la batalla por el talento femenino. Recuperado 18 febrero, 2020, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/winning-the-fight-for-female-talent.html>

Pérez, R. P. M. (s.f.). La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España. Recuperado 18 febrero, 2020, de http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201045.pdf

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2007 Volumen 23, n.o 1 - Págs. 111-138. ISSN: 1576-5962

Sabadell, M. (2020, abril 7). El efecto halo | Todos estamos condicionados. Recuperado 2020, de <https://recruiters.welcometothejungle.com/es/Art%C3%ADculos/efecto-halo/>

Sánchez, M. S. J. (2014, julio). Luchando contra barreras de cristal. Recuperado 20 diciembre, 2019, de <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/685/1/TFG-Sánchez%20Jiménez%2C%20Mar%C3%ADa%20del%20Roc%C3%ADo.pdf>

Sánchez, D. S. (2018, julio 3). ¿Qué es el efecto Horn? Recuperado 11 de mayo de 2020, de <https://lamenteesmaravillosa.com/que-es-el-efecto-horn/>

Statista (2020). Tasa de desempleo en España 2000-2019 Recuperado 11 de junio de 2020, de <https://es.statista.com/estadisticas/500987/prevision-tasa-de-paro-en-espana/>

SOC (2019). Servei Públic d'ocupació de Catalunya Recuperado 12 de junio de 2020. De <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/cercar-feina/informacio-sobre-el-mercat-laboral/>

Tan, A. T., Fujioka, Y. F., & Lucht, N. L. (1997). Native Americans Stereotypes. Recuperado 4 marzo, 2020, de <https://journals.sagepub.com/action/cookieAbsent>

Topa, G. T. C., & Palaci, F. P. D. (2014). Inserción y Desarrollo Profesional en El Nuevo Mercado Laboral.. Recuperado 15 febrero, 2020, de <https://es.scribd.com/document/290244765/Insercion-y-Desarrollo-Profesional-en-El-Nuevo-Mercado-Laboral-Topa-y-Palaci>

UGT. (2020). Tipos de contrato. Recuperado 15 febrero, 2020, de http://portal.ugt.org/juventud/guia/cap2_5.htm

Unión Europea, U. E. (2004). Proyecto de constitución europea. Recuperado 27 diciembre, 2019, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=OJ:C:2004:310:TOC>

Valente, Frabscisco (2018) Las empresas siguen sin ver claro el currículo ciego. ABC Recuperado 11 junio 2020 de https://www.abc.es/economia/abci-empresas-siguen-sin-claro-curriculo-ciego-201809090134_noticia.html

Velasco, J. C. V. (2006, 18 enero). Estereotipos sobre la inmigración en España | Migraciones. Reflexiones cívicas. Recuperado 4 marzo, 2020, de <https://www.madrimasd.org/blogs/migraciones/2006/01/18/12249>

Vesga, J. J. V. R. (2011). Tipos de contratación laboral. Recuperado 15 febrero, 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>

Villegas, Salvador & Lloyd, Robert & Tritt, Addison & Vengrouskie, Edward. (2019). Human Resources as Ethical Gatekeepers: Hiring Ethics and Employee Selection. Recuperado 18 mayo, 2020, de https://www.researchgate.net/publication/334067754_Human_Resources_as_Ethical_Gatekeepers_Hiring_Ethics_and_Employee_Selection/citation/download

Viana (2020) Las primeras huelgas de mujeres. ABC Recuperado 11 junio, 2020 de https://www.abc.es/historia/abci-primeras-huelgas-mujeres-prensa-siglo-vengan-despacho-tres-mas-feas-201803081230_noticia.html

WINKLER, Beate. Nuevas medidas para luchar contra la discriminación en la Unión Europea. Revista CIDOB d'Afers Internacionals, 2001, p. 99-100. Recuperado 6 junio, 2020

8. ANEXOS

8.1 CUESTIONARIO

Buenos días/tardes, soy una estudiante de la Universidad Tecnocampus de Mataró de los grados de Turismo y administración de empresas. Actualmente me encuentro realizando una investigación acerca de la discriminación laboral en Cataluña. Me gustaría que me respondiera al siguiente cuestionario, si es tan amable. De igual manera, quiero informarle que los datos obtenidos en dicho cuestionario serán utilizados con fines académicos y por lo tanto queda garantizado el anonimato.

1. **¿Actualmente tiene trabajo?**
 - a. Si
 - b. No
2. **¿En que ámbito trabaja o suele trabajar?**
 - a. Público
 - b. Privado
 - c. Economía social y sector cooperativista
 - d. Otro
3. **¿Ha tenido dificultades para encontrar trabajo?**
 - a. Si
 - b. No
4. **En caso de ser afirmativo ¿Por qué razón?**
5. **¿Qué tipología de contrato tiene? (solo si responden si a tener trabajo)**
 - a. Indefinido
 - b. Temporal
 - c. De obra y servicio
 - d. Otro
6. **¿Qué jornada de trabajo tiene? (solo si responden si a tener trabajo)**
 - a. Jornada completa
 - b. Jornada a tiempo parcial
 - c. No tengo trabajo
 - d. Otro
7. **¿Alguna vez se ha sentido discriminado en el trabajo? "La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación."**
 - a. Si
 - b. No

- c. Ns/Nc
8. **¿Qué clase de discriminación ha sufrido en un ámbito laboral?**
- a. Negativa (trato perjudicial o exclusión)
 - b. Positiva (políticas que benefician a una minoría)
 - c. Ambas
 - d. Ninguna
 - e. Otra
9. **En caso de ser afirmativo en discriminación negativa ¿Por qué razón se has sentido discriminado?**
- a. Género
 - b. Edad
 - c. Origen étnico
 - d. Orientación sexual
 - e. Apariencia física (piercings, tatuajes, altura, etc.)
 - f. Ideología política
 - g. Clase social
 - h. Capacidad física
 - i. Motivos de salud
 - j. Nacionalidad
 - k. Religión
 - l. Otro:
10. **En caso de ser afirmativo en discriminación positiva ¿Por qué razón se has sentido discriminado?**
- a. Género
 - b. Edad
 - c. Origen étnico
 - d. Orientación sexual
 - e. Apariencia física (piercings, tatuajes, altura, etc.)
 - f. Ideología política
 - g. Clase social
 - h. Capacidad física
 - i. Motivos de salud
 - j. Nacionalidad
 - k. Religión
 - l. Otro:
11. **¿Alguna vez se ha sentido discriminado en un proceso de selección?**
- a. Sí, negativamente

- b. Si, positivamente
- c. No
- d. Ns/Nc

12. En caso de ser afirmativo en discriminación negativa ¿Por qué razón se ha sentido discriminado?

- a. Género
- b. Edad
- c. Origen étnico
- d. Orientación sexual
- e. Apariencia física (piercings, tatuajes, altura, etc.)
- f. Ideología política
- g. Clase social
- h. Capacidad física
- i. Motivos de salud
- j. Nacionalidad
- k. Religión
- l. Otro:

13. En caso de ser afirmativo en discriminación positiva ¿Por qué razón se ha sentido discriminado?

- a. Género
- b. Edad
- c. Origen étnico
- d. Orientación sexual
- e. Apariencia física (piercings, tatuajes, altura, etc.)
- f. Ideología política
- g. Clase social
- h. Capacidad física
- i. Motivos de salud
- j. Nacionalidad
- k. Religión
- l. Otro:

14. ¿Alguna vez se ha sentido incómodo en un proceso de selección a causa del entrevistador?

- a. Si
- b. No
- c. Ns/Nc

15. **¿Alguna vez se ha sentido incómodo en un proceso de selección a causa de la técnica utilizada (ejemplo: dinámica de grupo o test)?**
- a. Si
 - b. No
 - c. Ns/Nc
16. **¿Alguna vez se le han realizado preguntas demasiado personales o no relacionadas con el puesto de trabajo en un proceso de selección?**
- a. Si
 - b. No
 - c. Ns/Nc
17. **¿Alguna vez ha sufrido alguna de las siguientes acciones por discriminación en el trabajo? Se pueden escoger más de una opción**
- a. No he sufrido ninguna acción
 - b. He sido despedido del trabajo
 - c. He sufrido violencia física
 - d. He sufrido violencia verbal (insultos, burlas...)
 - e. He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo,..
 - f. He recibido un salario inferior a mis compañeros
 - g. Me han impedido acceder a algún espacio
 - h. Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales
 - i. He sufrido bromas o comentarios negativos
 - j. Otra:
18. **¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el proceso de selección en el ámbito laboral?**
- a. Si
 - b. No
 - c. Ns/Nc
19. **¿Considera importante concienciar sobre la discriminación para mejorar la sociedad?**
- a. Si
 - b. No
 - c. Ns/Nc
20. **¿Con qué Identidad de Género se identifica?**
- A. Mujer
 - B. Hombre
 - C. Otros:
21. **¿Qué edad tiene?**

- A. 0 - 17
- B. 18 - 30
- C. 31 - 45
- D. 46 - 60
- E. + 61

22. ¿Con que orientación sexual se identifica?

- a. Heterosexual
- b. Lesbiana
- c. Gay
- d. Bisexual
- e. Asexual
- f. Pansexual
- g. Otro

23. ¿Cuáles son sus orígenes?

- a. España
- b. Europa
- c. Latinoamérica
- d. Oriente Medio
- e. Norteamérica
- f. Oceanía
- g. África
- h. Otros:

24. ¿Cuáles son los estudios completados de nivel más alto que tiene?

- a. Educación primaria
- b. Educación secundaria
- c. Bachillerato
- d. Grado medio o superior
- e. Grado universitario
- f. Máster universitario
- g. Doctorado universitario
- h. Otro:

25. Si le gustaría aportar más información o algún hecho concreto de discriminación laboral que haya sufrido o conozca indíquelo a continuación:

8.2 RESPUESTAS CUESTIONARIO

En la pregunta 25 del cuestionario se ofrecía a los encuestados un espacio libre para aportar vivencias y opiniones. Los comentarios son los siguientes:

- La discriminación la he sufrido por ser mujer en un mundo de hombres, el transporte. También en varias entrevistas de trabajo preguntar sobre si quería tener familia, si la iba a tener, si la tenía...
- Mis clientes jóvenes me explican que en prácticas no reciben retribución y da mucha pena que las empresas aprovechen las prácticas para tener mano de obra barata es muy frustrante que no tener una gratificación por tu aportación a la empresa, otras personas también me cuentan lo contrario, pero en menor proporción
- La discriminación la he sufrido por motivos políticos, es decir, no compartir el ideal independentista o no hablar catalán o no quererlo usar
- Comentarios incómodos por parte de los clientes por ser mujer
- Yo, personalmente, creo que hay muchos casos de discriminación que no se pueden llegar a percibir como tal, pero que influyen mucho en la situación. Sobre todo me refiero al juego de lxs jefxs y la relación de poder que tiene con sus empleados. Yo he tenido que escuchar comentarios homófobos de una persona en una posición por encima de mí puesto de trabajo y no poder hacer nada por miedo a posibles consecuencias, ya no solo un despido, sino, por ejemplo, un mal trato en el lugar de trabajo. Por ello, a parte de concienciar a los trabajadores, creo que es MUY importante concienciar a los jefes, ya que son quien deben crear un espacio de trabajo óptimo y actuar ante este tipo de discriminaciones.
- Hay mucha discriminación en el sector turístico, sobretodo en temas físicos. No puede ser que se escoja a las personas por su físico antes que por su capacidad de trabajo y sus estudios. En España es muy común que no te cojan en un trabajo porque según ellos no tienes experiencia laboral, cuando has estado mas de 5 años en practicas y según ellos no cuentan o estas demasiada formada académicamente.
- Reducción de jornada por guarda de un menor
- La externalización de servicios “generalmente” es la discriminación laboral más grave y evidente que sufren una gran mayoría de trabajadores de Catalunya y el estado español,
- En la administración no deberían asignarse puestos de trabajo por su pertenencia a un partido político

- No es tanto discriminación, si no más bien comentarios machistas dirigidos a mujeres principalmente, aunque sea en tono amistoso o bromista
- He vivido de cerca discriminación laboral hacia un homosexual muy amigo mío. Acabó despedido por ser como es, según los superiores POR SER MUY KEVIN (su nombre)
- Creo que habría que ser consciente de la discriminación lingüística. Ej: Aquí se prioriza a un médico que tenga nivel de catalán por encima de ser un buen médico
- A veces las practicas curriculares no se valoran muy bien. Me gustaría que me incluyeran más en algunos temas para aprender más cosas
- Habiendo trabajado en el sector de las agencias de azafatas, en mi caso no he sufrido discriminación, pero es común distribuir a los hombres en puestos direccionales y las mujeres en puestos de imagen cara al público
- En mi antiguo trabajo me llegaron a llamar inútil
- Un comentario muy desafortunado que me hizo en mi antigua jefa fue: no se donde habrás estudiado porque lo haces fatal
- Trabajo en una empresa de microcréditos, los jefes e inversores son del Norte de Europa, yo no he sufrido discriminación por mi origen, pero recuerdo que una vez buscaban personal para atención a la cliente telefónica y los CV de personas latinas se descartaban automáticamente... Incluso una vez una jefa (Letona) que por suerte ya no se encuentra en la empresa indicó que no quería que se contratarán a mujeres con sobrepeso...
- Conozco en los ámbitos de género, de orientación sexual, de discapacidad, étnico
- He sufrido bromas, preguntas y comentarios por parte de compañeros o superiores jerárquicos, tanto de hombres como de mujeres, que a mis compañeros masculinos nunca se les hubiera ocurrido formular. Desde la forma de vestir (voy muy normal, pero si hace mucho calor llevo camiseta de tirantes...), a preguntarme si estoy embarazada por haber ganado unos quilos, que, si estoy de mal humor porque tengo la regla, etc.....
- Mobbing laboral
- Mi pareja en hostelería ha sufrido muchísimas y variadas con demandas de nuestra parte y ganadas
- En el ámbito sanitario, es difícil conseguir un puesto indefinido ya que hay mucho personal sanitario para tan pocos puestos fijos. Yo estuve 9 años de suplente

hasta conseguir una plaza fija y aún tengo compañeros esperando su oportunidad

- De tipo sexual, aún no sabiendo mi orientación sexual, muchos.
- En dos ocasiones fui contratada por ser mujer, una en ventas y otra como cajera de hipermercado
- En mi empresa de prácticas fuimos 4 alumnos de mi clase para la entrevista, dos chicos y dos chicas. Sólo nos contrataron a los dos chicos. Tiempo después nos dimos cuenta que en esa empresa no trabajaba ninguna mujer, por eso nos contrataron a mi compañero y a mi antes que a las dos chicas.

8.3 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH BANCA/SOCIAL

1. **¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** Es un grupo de empresas donde la actividad principal es la bancaria, aunque yo estaba en el sector social.
2. **¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?** Lo que más me atrae del departamento de RRHH es la selección de personal.
3. **El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral? Si**
4. **¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?** Sí, ya que todavía existen casos de discriminación por razón de sexo y de género (por ejemplo, en desigualdades salariales, techo de cristal, etc.) de raza, ideología, etc.
5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo? En caso afirmativo, ¿qué clase de discriminación era? ¿Por qué se sintió así?** No.
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Sí, sobretodo en trabajos de cara al público como dependientes dónde suelen buscar perfiles de chicas jóvenes y que cumplan unos requisitos de belleza estándar (un determinado peso, una determinada raza...).
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?**

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

Creo que intentan ser bastante equitativos, pero si es cierto que todavía les queda para conseguir no discriminar. Un ejemplo es que no contratan a nadie si tiene tatuajes que sean visibles, sean o no ofensivos.

8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista? El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa.** No.
9. **¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Sí, en casi todos los trabajos que he realizado buscaban un perfil de chica joven y sin experiencia excepto en uno que si buscaban experiencia de cara al público. Me parece discriminatorio porque si eras hombre lo más probable es que no te contrataran.
10. **¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Sí, aunque en este caso no considero que fuera discriminatorio ya que se basaban en aspectos más técnicos como estudios, carácter... Aun así, una buena imagen siempre se evalúa de forma positiva.
11. **En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** Hasta el momento nunca, y en la empresa donde he estado no las tienen en cuenta. Si es cierto, que si el candidato comenta que está casado/a o tiene hijos/as se apunta como dato informativo, pero eso no afecta luego a la hora de rechazarlo o aceptarlo.
12. **En una entrevista es habitual realizar preguntas personales ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** No.
13. **¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó?** Sí, se han rechazado candidatos por su actitud, por la forma de vestir (como venir en bambas) e incluso por tener tatuajes. En este sentido la empresa es bastante "gris" como algunos de los propios trabajadores la definen.

- 14. En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas**
¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué? No.
- 15. Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables**
¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa? Creo que al final el resultado es el mismo, porque cuando se realice la entrevista presencial puede que te acaben rechazando por tu aspecto. Ojalá algún día eso sea lo menos importante, pero hasta que llegue ese momento la foto en el CV me parece imprescindible. En la empresa donde trabajo, no poner foto es motivo de especulación: ¿por qué no habrá puesto foto, que esconde? Y de la misma manera poner una foto transmite un sentimiento de transparencia y un indicador; no es lo mismo una persona que su foto en el currículum es la típica de carnet que otro que pone una sin camiseta en la playa (que, aunque pueda parecer muy obvio cuál se debe poner, te puedes encontrar de todo).
- 16. ¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades? ¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo? No, por las características especiales de la empresa tienen emitido un certificado que les exime incluso de contratar por ley por tener x trabajadores en plantilla una cantidad de personas con discapacidad.**
- 17. ¿Le gustaría aportar algún hecho o más información? No.**

8.4 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH CONSULTORÍA

- 1. ¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar? La empresa se dedica a Consultoría de RRHH. Trabajamos con distintos sectores: industrial, químico, IT, sanitario...**
- 2. ¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos? La gestión de personas y talento**
- 3. El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral? Si**
- 4. ¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué? Si. Hay empresas que tienen unos requisitos, por ejemplo en la selección de personal, que son totalmente discriminatorios.**

5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo? En caso afirmativo, ¿qué clase de discriminación era? ¿Por qué se sintió así?** No se ha dado el caso.
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Si. Por creencias y juicios erróneos por parte de los responsables del puesto a ocupar, de la dirección general o de la persona que tiene la potestad o no para descartar la candidatura.
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?**

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

En mi empresa, condicionados por algunas de nuestras empresas cliente, no se tiene tan en cuenta como se debería.

8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista?** *El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa.* Si.
9. **¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** No.
10. **¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Si. Si. Normalmente por experiencias pasadas. Entendiendo dirección como empresa cliente.
11. **En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** La necesaria para saber que puede compaginar con garantías la vida profesional, con la familiar. Horarios, tiempo de desplazamiento, viajes, etc...
12. **En una entrevista es habitual realizar preguntas personales ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** No.
13. **¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? En caso afirmativo, ¿Por**

qué lo rechazó? Las variables más discriminatorias que llevan algunas empresas son las de edad y país de origen.

14. **En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué?** No.
15. **Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?** Estoy totalmente de acuerdo con esa praxis y aconsejo a los diferentes candidatos, posibles o no, que lo lleven a cabo.
16. **¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades? ¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?** No.
17. **¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?** Nada que pudiera ser relevante.

8.5 ENTREVISTA MANEL ARAMBUDO DE COMISIONES OBRERAS

1. **¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** Trabajo en Mutua Fraternidad-Muprespa, es una mutua de accidentes de trabajo y pertenece al sector de seguros.
2. **¿Qué es lo que le atrajo a formar parte en el mundo sindical?** El ámbito sindical, fue y es una herramienta que me permitió trabajar en la mejora de las condiciones laborales de mis compañeras y compañeros, más tarde en el ámbito de trabajo del sindicato mejorar la de muchas más personas.
3. **El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral?** Si, sin duda, especialmente en las empresas que no disponen de convenio colectivo sectorial, eso por un lado, pero existen otras discriminaciones, como las de género, quizá aun más graves ya que afectan a un gran número de personas
4. **¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?** Esta pregunta sigue el hilo de la anterior, la respuesta también es afirmativa, a nivel de empresas, incluso con convenio colectivo, se da una insuficiencia de criterios objetivos, para una promoción, la falta de carreras profesionales, no se valora suficientemente el talento o la experiencia o la formación y eso provoca situaciones de discriminación.

5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo? En caso afirmativo, ¿qué clase de discriminación era? ¿Por qué se sintió así?** Si, a lo largo de los años, bastantes, aunque con el transcurso del tiempo la empresa ha ido corrigiendo errores, en general han sido por criterios poco profesionales de algún jefe, algún caso por discriminación sindical, o incluso por cuestiones genero.
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Cuando hablamos de selección en un proceso de selección, aun está vigente la idea que un hombre es mejor líder que una mujer, no tiene inconvenientes en viajar, ni en las horas de dedicación.
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?** Actualmente y gracias a los controles que hemos establecido a través del Plan de Igualdad, negociado con la representación de la plantilla, prácticamente no se da en esta fase, esos controles se basan en reuniones periódicas con la empresa y la representación sindical, para poder estudiar y analizar la evolución de los datos estadísticos sobre contratación y otros ámbitos.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

8. **¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades? ¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?** La ley obliga a empresas de cierto volumen a la contratación de personas con discapacidad, más allá de este porcentaje, no las realiza.
9. **¿Qué clase de acciones realiza dentro de comisiones obreras en su empresa?** Tengo una doble función a nivel local (provincial) soy miembro del Comité de Empresa donde solucionamos los problemas que van surgiendo en el día a día, también a través del Comité de Seguridad y Salud detectamos y miramos de solucionar las incidencias que surgen en este ámbito.
10. **¿Recuerda algún hecho concreto de discriminación dentro de la empresa dónde el sindicato se vio forzado a intervenir?** Si, en varias ocasiones por discriminación sindical y otras en las que la víctima se ha visto

marginada por su responsable, llegando a situaciones de acoso, pero porcentualmente son casos mínimos.

11. ¿Qué medidas toman los sindicatos para luchar y evitar la discriminación tanto en el proceso de selección como en promoción interna? Existen varias vías y propuestas que defendemos, una de ellas por ejemplo son los planes de igualdad, con ellos se pretende un control cuantitativo, de los procesos con los cuales asegurarnos de que no hay desviaciones, por otro lado promovemos en los casos en que es posible los planes de carrera, que permiten mediante un proceso de formación y experiencia ir avanzando en la promoción profesional y el más importante establecer por convenio colectivo un marco general en que quede contemplado y reglamentado de forma transparente ambos procesos.

12. ¿Existe colaboración por parte de las empresas y los sindicatos para reducir los casos de discriminación? Sobre el papel sí, pero la realidad es que los empresarios se reservan las decisiones sobre la organización de sus plantillas y tienden a la poca o nula transparencia, es un esfuerzo continuo de presión por parte de los sindicatos para, evitar esa discriminación.

13. ¿Cree usted que debe existir la discriminación positiva a la hora de seleccionar personal? ¿En que casos? En un mundo ideal no, no debería existir, pero la realidad es la que es y si no se establece un mecanismo de compensación verificable es muy difícil por no decir imposible que se cumpla una paridad, no hablamos sólo de paridad mujer-hombre, hablamos también de colectivos sensibles, como LGTBIQ, los colectivos distintos por religión o raza, etc.

14. ¿Qué organismos que usted conozca se encargan de controlar y evitar la discriminación en el ámbito laboral? No hay un organismo específico que controle la discriminación, se hace a través de varios estamentos, Comités de Empresa, Sindicatos etc. Pero si existen organismos que la evitan, por ejemplo, la Inspección de Trabajo o el Juzgado de lo Social, pero dada la carga de trabajo su efectividad es limitada.

15. Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?

El Currículum ciego es un gran avance, para evitar la discriminación en la selección de personal, es una herramienta muy potente, aunque es muy difícil su aplicación ya que la empresa se reserva siempre la fase de la entrevista personal como elemento esencial para su toma de decisión final.

En mi empresa lo hemos propuesto en el seno de la Comisión de Igualdad, pero ha sido rechazado de plano.

- 16. ¿Le gustaría añadir alguna información que no se haya preguntado con anterioridad y crea que es importante?** Después de muchas décadas de trabajo sindical (35 años) mi conclusión es pesimista, ha habido avances eso sí, no se puede negar, se ha avanzado con los Planes de Igualdad, Convenios colectivos, en el ámbito legal, pero la realidad es tozuda, el empresario no renuncia al privilegio que considera innato en él de decidir quién merece o no ascender, en pocas ocasiones se aplican criterios técnicos cualitativos y eso es imposible de erradicar, tanto en las grandes empresas y corporaciones como en las pequeñas empresas. Una observación, en las ocasiones que hablo de mi empresa, te hablo de casos sucedidos a lo largo de mi dedicación sindical (35 años) en general es una buena empresa por las mejoras que ha tenido y los casos referenciados se pueden considerar anecdóticos no son habituales y fuera de la política general de empresa. Por último, comentar que me he formado en un postgrado en Igualdad de Género, un máster europeo en Intervención en Mujeres Víctimas de Violencia de Género, un máster en Igualdad de Oportunidades para la Mujer y un máster en Antropología de Género.

8.6 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR QUÍMICO Y GRAN CONSUMO

- 1. ¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** En el sector químico/Gran Consumo.
- 2. ¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?** El contacto con todos los empleados de la Compañía y la ayuda continua que les ofrecemos a todos ellos, incluso aún, en estos tiempos difíciles haciendo teletrabajo.
- 3. El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral?** Seguramente hay ámbitos en los que sí la hay, sobre todo en puesto de mando.
- 4. ¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?** Creo que depende de diferentes aspectos como: el tamaño de la empresa, los responsables a los que vaya a depender la persona y si existe representación legal de los trabajadores o no. Primero, en empresas grandes o en aquellas empresas donde existe representación de los trabajadores es habitual que haya un plan de igualdad para que no existan diferencias por género. Pero,

por otra parte, se debe tener en cuenta en un proceso de selección la decisión final del responsable de la persona que se busca. Esta decisión está sujeta a características del perfil y también a sesgos que ayudan a que haya discriminación y a veces los mismos responsables no se dan cuenta de ello. Por eso, el departamento de RRHH se tiene que encargar de minimizar esos sesgos y fomentar la igualdad de oportunidades entre candidatos.

5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo? En caso afirmativo, ¿qué clase de discriminación era? ¿Por qué se sintió así? No.**
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Cada vez es más fácil fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los candidatos y que no haya discriminación ni por género, nacionalidad u otros aspectos. En una empresa multinacional, cada vez más los equipos son internacionales y los cargos de responsabilidad son ocupados por mujeres. Aun así, hay algunas barreras inconscientes en las que tenemos que seguir trabajando. Un ejemplo de ello, podría ser los sesgos que comentamos en la pregunta 4.
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?**

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

Nuestro comité de igualdad, donde hay representación de todos los departamentos y comités, ha implementado un proceso muy estructurado que permite fortalecer la igualdad en nuestra empresa. Primero, porque estamos obligados a informar a este comité sobre todas las ofertas publicadas y durante mínimo 10 días, se valoran los perfiles internos y externos y se comunica con total transparencia al responsable. Por otra parte, cuando se finaliza el proceso de selección se informa a este comité sobre el número de candidatos que han aplicado, número de mujeres y hombres y los candidatos que han pasado a todas las fases del proceso. También, se controla a nivel global el número de hombres y mujeres según la evolución de la plantilla. Por último, fomentamos el conocimiento de este comité para todos los empleados para que en el caso que se identifique

alguna conducta discriminatoria se informe de inmediato a RRHH para actuar en consecuencia.

8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista?** *El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa.* Este es uno de los sesgos principales con los que nos encontramos en las entrevistas con los candidatos. Una manera de afrontarlo es el proceso de entrevistas que tenemos implementado en el que RRHH y el manager participan en la misma entrevista para poder comparar la información y la visión del candidato y así hacer una valoración más objetiva.
9. **¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** En todos los procesos de selección recibimos indicaciones sobre el tipo de perfil que se busca por parte del responsable. Durante esta conversación, el equipo de reclutamiento descarta cualquier elemento discriminatorio. La descripción del perfil que buscan se tiene que basar sólo en las competencias “hard y soft”.
10. **¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Siempre que se descarta un perfil se piden los motivos de ello y es valorado por RRHH y no se tienen en cuenta motivos discriminatorios. En el caso que el responsable insista en estos motivos el departamento de RRHH actúa para solventarlo.
11. **En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** En el caso de nuestra empresa nunca se realizan este tipo de preguntas y sólo se valora que la persona pueda encajar con los requisitos de la posición como sería viajar, horarios...
12. **En una entrevista es habitual realizar preguntas personales ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** En alguna ocasión ha pasado, pero siempre ha sido por experiencias que los candidatos han tenido a nivel personal y nosotros siempre respetamos lo que el candidato quiera explicar o no, por lo que no recibe presión por ello.
13. **¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó?** No.

- 14. En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué?** Nuestro proceso de selección consiste en una entrevista y pruebas que amplían la información del candidato como serían pruebas numéricas, psicotécnicas o desarrollo de casos de ejemplo. Normalmente cuando vemos que están incómodos en alguna de estas pruebas es porque no tienen alguno de los requisitos que pedimos como podría ser las habilidades analíticas. Aun así, siempre que están nerviosos intentamos al máximo facilitarles un espacio, mostrarnos cercanos por si necesitan cualquier cosa o ver el motivo de los nervios para saber si les podemos facilitar el proceso.
- 15. Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?** En nuestra compañía este tipo de CV no es utilizado, aunque sabemos que en USA es una práctica generalizada. En nuestro caso, no nos supondría ningún cambio al proceso que estamos utilizando en estos momentos ya que valoramos siempre los CV según los requisitos de la vacante.
- 16. ¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades? ¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?** Al existir un comité de igualdad, durante el año vamos realizando diferentes acciones para poder fomentar la importancia de la igualdad y diversidad en la compañía. Por otra parte, trabajamos con diferentes fundaciones en las que participamos activamente en algunos programas y además les difundimos las ofertas de trabajo que tenemos activas para que nos hagan llegar candidatos.
- 17. ¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?** Por suerte, cada vez más las compañías y la sociedad en general son más conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y cada vez más se trabaja en ello para garantizarlo. Aún tenemos que seguir esforzándonos y pensar en la recompensa tan gratificante que es para todos.

8.7 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH CONSULTORIA JURÍDICA

- 1. ¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** La empresa es una consultora jurídica a especializada en servicios empresariales a nivel nacional.

2. **¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?**
La gran flexibilidad que te permite, no solo te dedicas a la contratación de nuevos talentos, sino que también gestionas su trayectoria y evolución dentro de la empresa.
3. **El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral?** Considero que si pero que con el tiempo se ha mejorado mucho. Aunque queda mucho por mejorar.
4. **¿Cree que existe discriminación en las empresas?** En algunas **¿Por qué?** Si y por mucho que se intente negar es la realidad.
5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo?** No, nunca.
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Si, considero que son muchos los aspectos que se valoran en los procesos de selección, pero la discriminación sigue allí y, en mi opinión, muchas veces se pierden grandes perfiles por factores discriminantes.
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?** Es un principio que existe en la Constitución española pero que muchas veces no se lleva a cabo. Personalmente, he visto casos de discriminación en la fase de reclutamiento y que dicho principio ha sido ignorado.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).
8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista?** *El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa* Si, a veces se detecta con facilidad el cambio de expresión del entrevistado una vez mencionado un comentario.
9. **¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Si y si, tenían carácter discriminatorio. En el sector que trabajo la imagen de la persona es importante y en muchos casos, el hecho, por ejemplo, de llevar tatuajes ya te impide la contratación.

- 10. ¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Si, muchas veces las personas no españolas no son aceptadas. El acento puede llevar a no desear el perfil.
- 11. En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** Las cargas familiares son importantes, pero en mi opinión, no son relevantes.
- 12. En una entrevista es habitual realizar preguntas personales. Si ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** Personalmente, evito realizar preguntas personales que incomodan al candidato. Prefiero incomodar con preguntas de ámbito profesional y no personal.
- 13. ¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? Si. En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó?** Si, por la nacionalidad.
- 14. En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué?** Las técnicas de entrevista grupal suelen incomodar a ciertos perfiles. Los mas tímidos o introvertidos.
- 15. Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?** Nunca lo he utilizado. Considero que es importante saber el género, se deben cumplir unos mínimos de igualdad empresarial y en ciertas ocasiones puede buscarse un perfil específico. Aún así, en el caso de no necesitar un perfil específico, me parece genial la utilización del CV ciego.
- 16. ¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades? ¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?** No, nunca.
- 17. ¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?** No

8.8 ENTREVISTA HEADHUNTER NÚRIA FERNÁNDEZ

1. **¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** Cualquier sector, ya que, trabajo seleccionando perfiles para empresas clientes de múltiples sectores.
2. **¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?** Poder ayudar a crecer profesionalmente a las personas y ayudar a posicionar la idea que te lo has de pasar bien trabajando y disfrutar con lo que haces.
3. **El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral?** En mi criterio para seleccionar no. La discriminación se da en las condiciones laborales poco flexibles.
4. **¿Cree que existe discriminación en las empresas? En algunas ¿Por qué?** Por la falta de flexibilidad de poder compatibilizar vida laboral y familiar y en algunos casos por ser mujer, algunos directivos consideran equivocadamente que rendimos menos por tener hijos o por la posibilidad de que algún día los podamos tener.
5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo?** Nunca en todos los años que fui directora de RRHH
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? En ocasiones ¿Por qué?** Por ser mujer y poder rendir menos y faltar al trabajo por los hijos.
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?** En mi empresa nunca se ha tenido discriminación, pero si hay clientes que de entrada te dicen mujeres no.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).
8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista? El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa.** Si en un inicio, pero con el transcurso de la entrevista tu opinión puede cambiar a mejor o a peor.
9. **¿Al realizar una entrevista tenia indicaciones de dirección del perfil que buscaban? Si, cuando he realizado la selección para terceros. En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio?** Algunas veces. **En caso**

afirmativo ¿Por qué? por ser mujer o por ser de algún país cuya forma de trabajar consideran poco productiva.

10. **¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? Si ¿Tenían carácter discriminatorio?** Si, pocas veces, pero si. **En caso afirmativo ¿Por qué?** por lo mismo que he dicho anteriormente.
11. **En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** Siempre, pero con la intención de conocer que lo tiene todo solucionado y gestionado para que no le afecte en los objetivos de la empresa.
12. **En una entrevista es habitual realizar preguntas personales. Si ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta?** Si, sólo una vez. **En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** Sobre su familia
13. **¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante?** Si. **En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó?** Por mentir o falsear datos o por tener una imagen descuidada y sucia.
14. **En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial?** No **¿Por qué?**
15. **Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto?** No me gusta **¿Lo han utilizado en su empresa?** Nunca
16. **¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades?** No, para mi todos son iguales y no hay frenos de entrada ni necesidad de poner en marcha acciones especiales **¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?**
17. **¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?** No

8.9 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR HOSTELERÍA

1. **¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** Es una empresa que tiene un grupo de restaurantes, es decir, pertenece al sector de la hostelería. Yo trabajo en el sector laboral y social.

2. **¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?**
Lo que más me atrae es la selección de personal y formación.
3. **El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral? Si.**
4. **¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?** Sí, puesto que todavía existen muchos casos en los que hay discriminación de género, que en consecuencia crea la discriminación salarial, la segregación laboral y los techos de cristal. También sigue habiendo discriminación hacia los trabajadores inmigrantes, discriminación por razón de la orientación sexual, por religión o hacia trabajadores con discapacidades.
5. **¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo?** No.
6. **¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Sí, porque las empresas buscan que sus empleados den una “buena imagen”. Es decir, siguen existiendo estereotipos que son discriminatorios. Por ejemplo, aún hay muchas empresas que, aunque los trabajadores no estén de cara al público, no los cogen por sus tatuajes o piercings. Sobre todo en los trabajos de cara al público es cuando más se produce la discriminación laboral, ya que buscan unos perfiles concretos para poder dar una “buena imagen”, aunque en realidad está basada en estereotipos.
7. **En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?** En mi empresa creo que hay poca (o no hay) discriminación a la hora de seleccionar a los trabajadores. En la plantilla hay mucha diversidad en cuanto al género, origen, y demás.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).
8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista?** El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa. No.
9. **¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Sí. He trabajado de cara al público y en las

ofertas ponían que estaban buscando a chicas sin experiencia. Es decir, discriminación de género.

- 10. ¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio?. En caso afirmativo ¿Por qué?** Sí que he recibido indicaciones de perfiles no deseados, pero no eran indicaciones discriminatorias. Eran relacionadas con la actitud y carácter de los candidatos, estudios/cursos mínimos...
- 11. En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** Ninguna. A veces ellos mismos responden a preguntas añadiendo datos personales, que no hemos preguntado, pero no influyen en la decisión final.
- 12. En una entrevista es habitual realizar preguntas personales. Si ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** No
- 13. ¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? Si. En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó?** Sí. En una entrevista es muy importante el currículum, pero también lo es la actitud del candidato y su carácter. Hay personas cualificadas para el puesto que al entrevistarlas se ve que tienen falta de motivación, o que quizás no están preparadas para trabajar en equipo, que son demasiado nerviosas...
- 14. En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué?** En las dinámicas de grupo sí que hay personas que se sienten menos cómodas que otras que son más extrovertidas y sociables.
- 15. Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?** No lo han utilizado aún. Creo que no debería suponer un problema el hecho de no incluir tu foto en el currículum, puesto que lo importante son tus conocimientos y tu experiencia laboral. De todas maneras, el hecho de añadir tu foto da más confianza y es como un signo de transparencia, y tienes muchas más probabilidades de que te llamen que alguien que no la incluye.

La idea del currículum ciego me parece positiva, pero creo que para que funcione bien, la empresa debería disponer de todos los currículums de su proceso de selección sin foto y así hacerlo sin prejuizar y discriminar.

- 16. ¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades?** No. Lo único que han hecho ha sido contratar a un 2% de trabajadores con discapacidad, puesto que es lo que la ley establece. **¿A qué colectivos van dirigidas principalmente?**
¿Qué acciones llevan a cabo?
- 17. ¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?** No

8.10 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR TURÍSTICO

- 1. ¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** Sector turístico, es un grupo hotelero.
- 2. ¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?**
La posibilidad de dar respuesta a las inquietudes del trabajador desde dentro.
- 3. El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral?** Sí, considero que hoy en día existe la discriminación laboral en Cataluña.
- 4. ¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?** Creo que la discriminación existe por diversos motivos como pueden ser prejuicios, racismo, por sexo o por trabajos que históricamente ha desarrollado un grupo de gente particular.
- 5. ¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo?** No, yo personalmente no he recibido quejas en este aspecto.
- 6. ¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué?** Considero que sí es un hecho frecuente ya que las empresas suelen tener muy claro el perfil que buscan en lo referente a edad o incluso sexo y nacionalidad.
- 7. En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española?** Considero que mi empresa tiene un perfil muy claro de empleado al que reclutar por el tipo de contrato que ofrece en la mayoría de puestos (prácticas), por lo que solo contrata a gente joven.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

8. **¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista?** *El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa. No tengo conocimiento de ello, me gustaría pensar que algo de lo que he podido decir ha influido en una valoración de manera positiva a aspectos que no había demostrado.*
9. **¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** *No he realizado entrevistas y, por tanto, no me han podido dar instrucciones en este aspecto.*
10. **¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio?. En caso afirmativo ¿Por qué?** *No he recibido indicaciones de la dirección en este aspecto puesto que mi tarea no es buscar incorporaciones.*
11. **En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares?** *No realizo entrevistas de trabajo.*
12. **En una entrevista es habitual realizar preguntas personales. ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era?** *No realizo entrevistas de trabajo.*
13. **¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? Si. En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó?** *No realizo entrevistas de trabajo.*
14. **En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué?** *No realizo entrevistas de trabajo.*
15. **Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?** *Creo que es una gran idea, puesto que para la gran mayoría de trabajos el aspecto*

físico no debería ser determinante en el momento de seleccionar a alguien.
En mi empresa no se ha utilizado.

- 16. ¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades?** No, contrata el 2% de personal con discapacidad al que obliga la ley para empresas con plantilla de más de 50 trabajadores. **¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?**
- 17. ¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?** No

8.10 ENTREVISTA ANÓNIMA RRHH SECTOR INDUSTRIAL

- 1. ¿A que sector pertenece la empresa o en que sectores suele usted trabajar?** Sector Industrial – fabricación vehículos movilidad. Multinacional.
- 2. ¿Qué es lo que más le atrae del departamento de recursos humanos?**
La relación con los empleados y poder ayudarles en su desarrollo profesional.
- 3. El estudio se basa en la discriminación laboral ¿Considera que en Cataluña hay discriminación en el ámbito laboral?** Teniendo en cuenta solo el entorno que conozco me atrevería a decir que no hay discriminación laboral, pero quizás sería una afirmación demasiado contundente si tenemos en cuenta los datos que leemos y escuchamos en los informativos. No tengo la suficiente información como para valorar si en Catalunya hay discriminación en el ámbito laboral. Esta debería ser una respuesta argumentada y basada en datos que no tengo. Personalmente pienso que todos tenemos parte de responsabilidad en la discriminación, por lo que en cada gesto por pequeño que sea tenemos que hacer lo necesario para paliar, disminuir y erradicar la discriminación.
- 4. ¿Cree que existe discriminación en las empresas? ¿Por qué?** Podríamos decir que actualmente no. La gestión de recursos humanos, está cada vez más cerca de los negocios. Cuando se establece la estrategia de la mayoría de empresas se incluyen objetivos de diversidad. Para poder alcanzar estos objetivos, las políticas de recursos están dirigidas a la diversidad. Diversidad en términos de género, edad, nacionalidad, antecedentes sociales, culturales, procedencia, etc. A modo de ejemplo si hablamos de diversidad por razón de género, un objetivo podría ser establecer un porcentaje de mujeres en puestos de gestión o profesionales en un tiempo determinado.

5. ¿Ha recibido alguna queja por un empleado debido a una posible discriminación en el trabajo? Afortunadamente no. De todas formas en la empresa tenemos un protocolo de actuación que se activaría en el caso de que cualquier empleado se sintiera discriminado. En el caso de que se tuviera que activar este protocolo, se realizaría de manera totalmente confidencial. Nombrando personas que no tuvieran una relación jerárquica con el empleado.

6. ¿Cree que la discriminación en los procesos de selección es un hecho frecuente? ¿Por qué? No. Porque en los procesos de selección intervienen técnicos de recursos humanos que están preparados y formados para aplicar todos las políticas de diversidad que establece la empresa. Aplicando los procedimientos que corresponden y siempre teniendo en cuenta la legislación vigente al respecto.

Además en el caso de que en los procesos de selección intervengan otras personas en la realización de las entrevistas o finalmente en la toma de la decisión de contratación, estas son previamente formadas.

7. En la fase de reclutamiento, ¿en qué medida considera usted que tiene su empresa en cuenta el principio de “no discriminación” que establece la Constitución española? En mi empresa, los equipos de recursos humanos son las personas responsables de liderar los procesos de selección y velar por que se cumplan todos los principios de no discriminación. Las personas que forman parte de estos equipos tienen la responsabilidad de velar porque se cumplan todas las políticas de diversidad o igualdad que tienen establecidas en sus empresas. Además de hacer cumplir lo establecido por la ley; Constitución Española, derechos internacionales, protección de datos, etc.

La empresa tiene un procedimiento de selección que está exclusivamente basado en las cualificaciones y habilidades dando las mismas oportunidades a todos los empleados que aplican; sin tener en cuenta raza, género, racial, origen étnico, edad, origen, nacionalidad, religión, salud, discapacidad, preferencias sexuales, ideas políticas, opiniones filosóficas, miembros representantes de los trabajadores u otras características protegidas por la aplicación de la ley.

Para velar por que se cumplan todos estos principios, la empresa cuenta en los equipos de recursos humanos con personal muy preparado con formación universitaria laboral y en temas de recursos humanos. Además, todos los empleados de la empresa tienen que completar unos módulos de

formación e-learning del código ético de la empresa en el que está incluido el principio de diversidad y no discriminación. En los procesos de selección también participan los responsables que tienen que cubrir la posición vacante. Estos tienen a su disposición: Una guía de ayuda para realizar las entrevistas, en la que se explican como realizar una entrevista y se les informa de las preguntas que no son legales y que por tanto no pueden hacer en una entrevista. Preguntas respecto a la edad, estado civil, salud, política y afiliación, religión, situación social o financiera, situación criminal. El soporte de un responsable de recursos humanos para preparar previamente la entrevista a realizar.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

- 8. ¿Cree que ha sido víctima del efecto halo durante una entrevista? El efecto halo es cuando un detalle positivo o negativo influye en la opinión hacia una persona de manera positiva o negativa.** En cierta manera sí, aunque no he dejado que estos influyan en la decisión final. Para evitar que en la decisión final afecte el efecto halo, es muy importante que en los procesos se utilicen otras herramientas y que la decisión final no sea decisión de una sola persona.

En los procesos de selección en los que participo intervienen también los responsables que tienen que cubrir la posición y es muy habitual en las reuniones de feedback que tenemos comentar estos aspectos e intentar objetivizar al máximo a la hora de tomar la decisión. Por este motivo para que en la decisión no se tenga en cuenta el efecto halo, es muy importante que el candidato sea entrevistado por otras personas; además de utilizar otras herramientas como son las pruebas psicotécnicas que incluyan pruebas de personalidad.

- 9. ¿Al realizar una entrevista tenía indicaciones de dirección del perfil que buscaban? En caso afirmativo ¿Tenían carácter discriminatorio? En caso afirmativo ¿Por qué?** Por supuesto que al realizar la entrevista tengo indicaciones del perfil que buscamos. Estas indicaciones vienen descritas en la descripción del puesto de trabajo donde se definen también las

competencias técnicas y personales necesarias para el desarrollo de las responsabilidades descritas.

Las indicaciones nunca tienen carácter discriminatorio solo están basadas en competencias técnicas, habilidades, formación y experiencias profesional.

10. ¿Alguna vez por parte de dirección le han indicado que perfiles no eran deseados? ¿Tenían carácter discriminatorio?. En caso afirmativo ¿Por qué? No, solo tenemos indicaciones de la descripción del puesto de trabajo y de las competencias y habilidades que tiene que tener la persona para realizar el trabajo.

11. En la entrevista de trabajo, ¿en qué medida realiza preguntas al candidato, con la idea de averiguar si éste dispone de cargas familiares? No realizo preguntas que tengan que ver con la vida personal de los candidatos o candidatas.

12. En una entrevista es habitual realizar preguntas personales. ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna pregunta? En caso afirmativo, ¿Qué tipo de pregunta era? En las entrevistas no es habitual realizar preguntas personales, de hecho, no se realizan. Si que en algunas ocasiones el candidato explica algo personal, pero por voluntad propia, de todas formas, esto no se puede tener en cuenta para saber si puede desarrollar un trabajo o no.

Nunca he percibido que un candidato se haya sentido molesto por ninguna pregunta de las que le he planteado. Solo en una ocasión, hace algunos años, participe en una entrevista que realizaba otra persona que no estaba acostumbrada a realizar entrevistas y valga de excusa que no era su trabajo habitual, en ese caso le preguntó al finalizar la entrevista al candidato, para saber más de ti, ¿tienes pareja?, El candidato muy tranquilo, sin tomarse a mal la pregunta porque venía de una persona muy mayor, le contestó: ¿ por que todo el mundo me pregunta si tengo pareja?, igual que mi abuela. Afortunadamente estas cosas ya no ocurren, pero para que esto no ocurra, desde mi punto de vista es importante que el responsable de recursos humanos participe o al menos esté presente en todas las entrevistas, con el fin de velar por el buen desarrollo de los procesos de selección, incluyendo por supuesto la no discriminación.

13. ¿Ha rechazado en una fase inicial a un candidato/a por una variable no relacionada con el puesto de trabajo vacante? Si. En caso afirmativo, ¿Por qué lo rechazó? Si, he rechazado algún candidato por alguna variable no relacionada con el puesto que tenía de cubrir. En varias ocasiones, sobre

todo por competencias personales que tienen que ver con la actitud y que no cumplieran con los valores de la empresa. Por ejemplo observar en el desarrollo de la entrevista que no le gustaba trabajar en equipo o por la manera de expresarse utilizando un vocabulario no adecuado.

- 14. En un proceso de selección se pueden utilizar diferentes técnicas ¿Alguna vez ha percibido que un entrevistado se ha sentido incómodo por alguna técnica en especial? ¿Por qué?** No, pienso que la clave es dedicar unos minutos antes de empezar la entrevista a informar al candidato de cómo se va a desarrollar la entrevista.

Ser muy respetuoso con el candidato y no realizar preguntas a cerca de temas temas personales; así como poner al candidato en situación de tensión en ningún momento. Esto son técnicas que deberían formar parte del pasado.

- 15. Actualmente se está empezando a utilizar el currículum ciego en el cual no se incluyen o la fotografía o el género o la edad entre otras variables ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿Lo han utilizado en su empresa?** Me parece muy bien el currículum ciego. En algunos curriculums los candidatos solo incluyen datos de contacto como el teléfono y la dirección de correo electrónico. No obstante, todavía hay muchas personas que incluyen datos personales. Personalmente para que no me influyan a la hora de contactar un candidato u otro, no leo los datos personales como puedes ser la fecha de nacimiento e incluso el lugar de residencia.

- 16. ¿Realiza su empresa acciones positivas para facilitar el acceso a colectivos con especiales dificultades? ¿A qué colectivos van dirigidas principalmente? ¿Qué acciones llevan a cabo?** Si, trabajamos con empresas externas y asociaciones que nos ayudan a encontrar candidatos, personas diversas, que cumplen los requisitos requeridos para el puesto. También nos dan formación y nos ayudan en la preparación de las entrevistas; en ocasiones están presentes en las entrevistas que realizamos. Trabajamos para encontrar de manera conjuntar perfiles que puedan encajar con nuestras necesidades, siempre teniendo en cuenta la descripción del puesto y las limitaciones de los candidatos con el único fin de evitar riesgos en el puesto de trabajo. Hemos colaborado con empresa como Fundación Adecco, Ranstand, etc.

- 17. ¿Le gustaría aportar algún hecho o más información?**

En mi opinión es fundamental para que se cumplan con los establecido en la ley de no discriminación, los siguiente:

- Que todas las empresas independientemente de su tamaño incluyan políticas de recursos humanos que permitan gestionar la diversidad en las empresas, no solo para las personas de nueva incorporación sino también para los que están trabajando.
- Formación a cerca de diversidad a todos los empleados con el fin de sensibilizar al personal con estos temas.
- Formación específica para el equipo de recursos humanos.
- Soporte de Recursos Humanos en los procesos de selección para velar por el cumplimiento de todas las leyes de no discriminación.
- Elaboración y actualización de los planes de igualdad que tienen las empresas.
- Comunicación a todos los empleados: trípticos informativos sobre temas de igualdad, conflictos personales, acoso, etc.
- Formación para todas las personas que realizar entrevistas de trabajo.

8.11 LOS ESTEREOTIPOS

Un estereotipo se define como una preconcepción generalizada, es una imagen mental de creencias sobre atributos de un grupo. Están aceptados, aprendidos y compartidos por la sociedad. (Poncela, 2011). Hay diferentes tipos de estereotipos: positivos, negativos y neutros, así como auto estereotipos, lo que uno mismo piensa de su propio grupo y hetero estereotipos, lo que otros piensan de un grupo ajeno al suyo. (Lippman, 2003). Por otro lado, el prejuicio es una opinión negativa sin fundamento (Poncela, 2011). Estos estereotipos operan como una “barrera” para la comunicación llegando a ignorar las características individuales de los individuos. El origen de los estereotipos es la generalización de características de determinados grupos normalmente negativas (Armiñana, 2019).

La principal diferencia que existe entre los estereotipos y prejuicios es que la primera muestra un desconocimiento, implica ideas con relación a un grupo social determinado negativas o positivas. En cambio, los prejuicios exteriorizan sentimientos de carácter hostil que crean un peso emocional negativo y nocivo hacia el grupo determinado. Los aspectos cognitivos se relacionan con los estereotipos, los aspectos afectivos se relacionan con los prejuicios y los aspectos conductuales se relacionan con la discriminación (INADI, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, s.f).

Los estereotipos pueden ser negativos o positivos. Los estereotipos negativos dan lugar a discriminación, los estereotipos positivos, en cambio, pueden ayudar a la hora de ser contratado en una empresa. Un ejemplo de estereotipo positivo es “Las personas procedentes de China son mejores en matemáticas” este estereotipo puede facilitar a una persona el ser escogida en un determinado trabajo (Armiñana, 2019).

Para el ámbito laboral los estereotipos pueden llegar a ser útiles para identificar la posible productividad de un determinado trabajador. Suponen un procesamiento de información más automático y rápido, pudiendo llegar a crear confusión o decisiones erróneas. Los seleccionadores de personal hacen uso de los estereotipos como parte de la información necesaria para contratar a un empleado debido a que usar estereotipos puede suponer una reducción de costes y tiempo a la hora de buscar información y una facilidad a la hora de tomar decisiones (Armiñana, 2019). Según Eduardo Restrepo existe una interrelación entre los estereotipos y la discriminación.

Cualquier discriminación supone la doble articulación de un acto de diferenciación y un ejercicio de exclusión. Un acto de diferenciación en tanto implica la clasificación de una persona o colectividad de tal manera que la distingue claramente de otras personas o colectividades. Esta diferenciación recurre a una serie de imágenes y concepciones existentes de antemano por parte de quien ejerce la discriminación (Restrepo, 2008).

El origen de los estereotipos está relacionado con las creencias ilógicas, el miedo al cambio y lo nuevo, prejuicios, contexto social y modelos de conducta que se transmiten culturalmente a través de la crianza, la educación formal y los medios de comunicación. Las personas aprenden el significado subliminal de los mensajes culturales pronto, los estereotipos se adquieren en la infancia sin poder controlar ni decidir antes de desarrollar las propias opiniones. Los estereotipos se crean para explicar el por qué las cosas son como son, son parte de la excusa de la sociedad (Murphy, 19996).

"Stereotypes don't have to be true to serve a purpose." (Dovidio, s.f)

En este apartado se van a estudiar cuatro tipologías de discriminación y sus respectivos estereotipos en profundidad.

En el caso de la discriminación por género, el grupo afectado es el femenino. El estereotipo de la mujer detalla sus características como una persona cálida, sensible débil, dependiente y expresiva. En cambio, al hombre se le atribuyen las características de persona fría, dura, racional, independiente, fuerte, practica y orientada a las tareas (García, 2006).

Los estereotipos por género tienen dos vertientes. Los estereotipos descriptivos, designan lo que un hombre y una mujer son y los estereotipos prescriptivos indican como estos deberían ser. Ambos estereotipos pueden crear percepciones sesgadas que pueden afectar como se evalúa una persona y repercutir en su carrera. Por ejemplo, algunas características como la inteligencia y el hecho de ser racional son aceptadas para ambos géneros (estereotipo descriptivo) pero son menos deseadas en las mujeres (estereotipo prescriptivo) (Heilman, 2012).

Algunos de los estereotipos de género en el mundo laboral son los siguientes:

“Las mujeres deben ser amas de casa” (Magendko K, 2007)

“Las mujeres son menos competitivas, peor lideres, más amables y mejores en el sector servicios” (Armiñana, 2019)

“Solo mujeres pueden ser secretarias” (Magendko K, 2007)

“Chicas de la limpieza en vez de personal de limpieza” (Magendko K, 2007)

“Una mujer en el liderazgo es mandona pero un hombre es solo un líder” (I am not Bossy, i am the Boss- Sheryl Kara Sander, directora operática de Facebook)

“Una mujer no es completa hasta que no combina un trabajo con la familia” (Camussi, 2005)

“Las mujeres supervisoras deberían ser más “nurturing”¹¹ que los hombres, hecho que quebranta la autoridad” (Gutek, 1985)

“Las mujeres que lideran de manera dominante con un estilo autocrático, pero no agresivo son percibidas más negativamente que un hombre asertivo y directo” (Eagly, Makhijani, and Klonsky's, 1992)

El origen de estos estereotipos se haya en diferentes casos. Primeramente, la semántica utilizada por la sociedad muestra una superioridad del hombre por encima de la mujer. La creación del estereotipo general de considerar a la mujer “ama de la casa” y al hombre como “productor” es una de las razones por las que se han originado los estereotipos de género. Las mujeres son consideradas cargo de la casa y de la familia,

¹¹ Nurturing: cuidar alimentar y proteger de algo o alguien, ayudándolo a él o ayudando a su desarrollo (Cambridge, 2020)

siendo el trabajo remunerado considerado como opcional. Esta idea muestra a las mujeres como personas que priorizan la familia al trabajo o que la maternidad sea un freno a sus carreras cuando los hombres no tienen esa visión; al contrario, los hombres con familias son mejor valorados que los que no la tienen. Al ser las encargadas del hogar están consideradas menos inteligentes al esa tarea no necesitar de mucha dificultad (Armiñana, 2019).

La semántica base: <hombre = trabajador / mujer = ayuda, colabora> se invierte cuando se considera el trabajo reproductivo, en el que el hombre es quien <ayuda> a la mujer” (Gómez Bueno, 2001, p. 135).

Las mujeres no están consideradas buenas líderes al no contar con las características relacionadas con los hombres de responsabilidad, capacidad de comunicación, motivación.

En la discriminación por edad podemos ver dos categorías diferenciadas estereotipadas, los jóvenes trabajadores que acaban de empezar su vida laboral y trabajadores de avanzada edad, a continuación, encontramos los siguientes estereotipos:

“Los trabajadores de avanzada edad tienen menos habilidad, están menos motivados y son menos productivos que los jóvenes” (Posthuma y Campion, 2009)

“Los trabajadores de avanzada edad son más difíciles de formar, se adaptan con más dificultad, son menos flexibles y se resisten más a los cambios. Con el resultado de que estos trabajadores proporcionan un menor rendimiento de las inversiones.” (Posthuma y Campion, 2009)

“Los trabajadores de mayor edad permanecerán en el trabajo por menos tiempo y por lo tanto proporcionará menos años en que el empleador puede cosechar los beneficios de inversiones en formación” (Posthuma y Campion, 2009)

“Los empleados de mayor edad son más estables, confiables, honestos, leales y comprometidos con el trabajo” (Posthuma y Campion, 2009)

“Los trabajadores de mayor edad son más costosos debido a sus salarios altos, usan sus beneficios más y están más cerca de la jubilación” (Posthuma y Campion, 2009)

“Los trabajadores jóvenes son más entusiastas, positivos, exploran más en el ámbito laboral y trabajan más duro” (Posthuma y Campion, 2009)

En las culturas asiáticas y africanas la vejez tiene un reconocimiento en el trabajo que en el mercado laboral español no existe. El origen de los estereotipos de edad es la accesibilidad a la educación, se considera más preparados a los jóvenes debido a la facilidad y accesibilidad a más altos niveles de formación que las generaciones anteriores (Armiñana, 2019).

La discriminación por raza puede ser por diferentes vertientes. Según Agustín Fuentes “raza no es una categoría biológica humana, es una construcción social basada en diversos contextos históricos, políticos, económicos y experienciales”. La raza puede derivar a discriminación por rasgos físicos, color de piel o diferentes estereotipos relacionados indirectamente. A continuación, encontramos los siguientes estereotipos:

“Blacks, Asians and Hispanics in comparison to whites were perceived to be poorer, lazier, more violence prone, less intelligent, less patriotic, and less willing to be self-supporting” (Tan, Fujioka, y Lucht, 1997, p. 266).

“The Latino stereotypes about laziness, criminal and lacking ambition come from the other common stereotype, Latinos are illegal immigrants” (Chang y Kleiner, 2003, p.3).

“Los niños asiáticos son más inteligentes que el resto”

“Los afroamericanos son poco inteligentes y perezosos” (National Opinion Research Center, s.f)

“Las personas latinas tienden a tener un nivel educativo inferior” (Velasco, 2006)

“Los inmigrantes poseen un nivel educativo bajo” (Velasco, 2006)

El miedo social es el origen de los estereotipos étnicos, el origen de diferentes estereotipos de raza es el mercado laboral español proviene de lo que un individuo ve. La inmigración en España suele ser de trabajadores con formación baja que ocupa puestos de trabajo que requieren de unas características básicas al ver este tipo de personas realizando determinados trabajos crean unos estereotipos en ellos que se generalizan a todo un grupo social. El “encuadre negativo” de los medios de comunicación respecto a la inmigración ha influido en un racismo respecto a los inmigrantes, alimentando tópicos negativos en la sociedad española (Velasco, 2006).

Por último, las personas que forman parte del colectivo LGBT suelen estar prejuzgadas y estereotipadas con anterioridad. Muchos trabajadores LGBT se muestran reticentes a contar en el trabajo su orientación sexual, no hablan de su vida privada o la ocultan. Los estereotipos por orientación sexual son los siguientes:

“Las mujeres lesbianas no son lo suficientemente femeninas para un trabajo o los hombres no muestran la suficiente masculinidad” (Di Marco, Arenas, Munduate & Hoel, 2018)

“Las personas que forman parte del colectivo LGTBI están más expuestas el VIH” (Di Marco, Arenas, Munduate & Hoel, 2018)

“Las personas transexuales no tienen un documento de identidad que muestre su género correcto ni nombre” (Di Marco, Arenas, Munduate & Hoel, 2018)

“La palabra que define a las personas homosexuales despectivamente “maricón” tiene el significado implícito de poto coraje, hombre apocado, pusilánime o medroso.” (Di Marco, Arenas, Munduate & Hoel, 2018)

“Las personas transexuales están mentalmente inestables, enfermas y confundidas” (Howansky, K., Wilton, L. S., Young, D. M., Abrams, S., & Clapham, R, 2019)

“Las personas transexuales tienen demasiadas emociones” (Di Marco, Arenas, Munduate & Hoel, 2018)

El origen de los estereotipos de orientación sexual se basa en la homofobia y desconocimiento, no querer entender y miedo social del colectivo. Durante muchos años la homosexualidad ha sido considerada una enfermedad mental, lo que ha producido un impacto negativo en los estereotipos e imagen.