

El derecho a la no discriminación en el acceso al empleo: aspectos prácticos

16 de diciembre de 2020

Jornada Docente de Derechos Fundamentales Inespecíficos

Universitat Jaume I de Castelló

Dr. Antonio Fernández García
Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UOC

Según la RAE...

discriminar

Conjugar

Del lat. *discrimināre*.

1. **tr.** Seleccionar excluyendo.
2. **tr.** Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, *etc.*



*Conducta que «se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (artículo 10.1 CE)»
(STC 173/1994, de 7 de junio)*

Trato peyorativo +
factor de discriminación +
no justificación objetiva y razonable = discriminación

Qué

Cuándo

Quién

Por qué

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Retribución
- Ascenso
- Organización
- Despido
- Acceso a prestaciones SS

FACTORES DE DISCRIMINACIÓN

MINISTERIO DE TRABAJO

*DECRETO de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y
Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peli-
grosos o insalubres.*

Artículo primero.—Queda prohibido, en general, a los varo-
nes menores de dieciocho años y a las mujeres, cualquiera
que sea su edad:

a) El trabajo en las actividades e industrias que se com-
prenden en la relación primera unida al presente Decreto.

GRUPO III

INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

A

Excavación (Trabajos de)
Minas, canteras, hornagueros (Corte y ex-
tracción del mineral, preparación me-
cánica, pulverización y tamizado en seco
de minerales y productos de minas y
canteras, instalación de material; ser-
vicio de aparatos de extracción torni-
quete, ascensores y planos inclinados,
etcétera; servicio de bombas y ventila-
dores en el interior, transporte de mi-
neral en las galerías, trabajos de entiba-
ción)

B

Trabajo penoso. Peligro accidentes

Condiciones especiales del trabajo. Peligro
accidentes

Duke Power Company, Carolina del Norte (1971)



Foto: <https://www.naacpldf.org/case-issue/griggs-v-duke-power-co/attachment/griggs/>

Solvay S.L., Cantabria (2005)



Foto: Antonio "Sane"

Discriminación indirecta

«Toda disposición normativa heterónoma, cláusula convencional o contractual, pacto individual o decisión unilateral que, aparentemente neutra, ocasione una desventaja particular a una persona respecto de otras por los factores de discriminación, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para su consecución no sean adecuados y necesarios»

(STSJ Cantabria, 14 de noviembre de 2005, rec. 905/2005)

3 requisitos:

Norma, pacto o decisión neutra +

Desventaja por factor de discriminación (prueba estadística) +

Falta de finalidad legítima y justificación objetiva = discriminación indirecta

Attridge Law, Londres (2008)

STJUE de 17 de julio de 2008, C-303/06, Coleman



Discriminación por asociación

Discriminación en la que la circunstancia personal o social que motiva el trato peyorativo no concurre en el trabajador, sino en alguno de sus allegados o persona «asociada»

«Existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad»

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD).

Porcentaje de candidatos que son citados para una entrevista de trabajo



(González, Cortina y Rodríguez-Menés, 2019)

Discriminación múltiple

Mencionada su existencia en diversas normas (Directiva 2006/54/CE, LOI, LGD) pero **no regulada** explícitamente en ninguna norma comunitaria o nacional.

«Se produce discriminación múltiple **cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta Ley, generando una forma específica de discriminación**» (art. 7.1 Anteproyecto de Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación, 2011, **nunca aprobado**)

Útil en situaciones en las que se producen discriminaciones por varios factores considerados de manera que, **si solo se tiene en cuenta uno de ellos**, el fenómeno discriminatorio no se comprende en toda magnitud o incluso no se detecta (De Lama Aymá, 2011).

STJUE de 19 de abril de 2012, C-415/10, Meister???

LinkedIn (2016)



[Redacted name]

Jobseeker en el área de RRHH

No me gusta nada compartir mis desgracias en las redes sociales pero este caso me parece diferente y creo que es algo que la gente debe saber.

Hoy me han llamado de [Redacted] para hacerme una entrevista telefónica para una beca de RRHH. Una vez acabada la entrevista, iba a colgar el teléfono pero entonces la entrevistadora empezó a hablar y dice, literalmente "a este no le cogemos que habla un poco gangoso y además parece un poco gay".

Me parece indignante que a estas alturas de la película parecer un poco gay sea elemento para no pasar un proceso selección.

mostrar menos

Recomendar • Comentar • Compartir •  633  329

Discriminación por error

«Es aquella que **se funda en una apreciación incorrecta** acerca de las características de la persona discriminada». (art. 6.2 Anteproyecto de Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación, 2011, **nunca aprobado**).

Se aplica un trato peyorativo a una persona en la que **no concurre ninguna circunstancia protegida en la normativa antidiscriminatoria**.

Útil para **demostrar** el trato discriminatorio y obtener tutela judicial.

La discriminación en el acceso al empleo: datos

Quando 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 en desventaja?

	2015		2012	
	ES	UE	ES	UE
Edad superior a 55 años	67%	56%	66%	54%
Aspecto del candidato (manera de vestir o presentarse)	59%	52%	51%	45%
Aspecto físico general (altura, peso, cara, etc.)	49%	45%	45%	37%
Una discapacidad	47%	46%	38%	40%
Color de piel u origen étnico	45%	46%	40%	39%
Identidad de género (transgénero/transexual)	44%	34%	28%	19%
Orientación sexual (gay/lesbiana/bisexual)	31%	28%	23%	19%
Género (hombre/mujer)	29%	27%	26%	22%
Expresión de creencia religiosa	27%	33%	18%	23%
Forma de hablar/acento	23%	36%	23%	30%
Edad inferior a 30 años	21%	16%	15%	13%
Dirección	8%	12%	6%	8%
Nombre	8%	19%	5%	14%

Fuente: elaboración propia a partir del Eurobarómetro La discriminación en la UE (2012 y 2015).
aflabor.wordpress.com

El 13,3% de la población encuestada no ha sido contratada por motivos discriminatorios, especialmente, sexo (ser mujer), edad (ser joven), origen étnico o nacionalidad.
(Alter, 2014)



Milanuncios.com (2020)

DEMANDA

EXTERNA PARA LIMPIEZA Y CUIDADOS

☰ Servicio domestico en Getafe

📍 Getafe

Soy una chica hondureña, trabajadora, humilde, muy responsable con experiencia en limpieza plancha y cocina, experiencia en cuidado de mayores, puedo aportar referencias, por horas sueltas 10 la hora, busco en zona perales del rio getafe, villaverde, Madrid etc. . . limpieza en casas oficinas chalet, también a media jornada o jornada completa sueldo a convenir, abstenerse propuesta fuera de lugar o no referidas a trabajo de lo anteriormente mencionado . gracias

Acoso en acceso al empleo

Acoso sexual de intercambio: ofrecer empleo a cambio de prácticas sexuales.

Acoso sexual ambiental: ambiente hostil durante el proceso de selección.

Acoso discriminatorio por razón de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, orientación sexual, edad, religión o convicciones, etc.

Acoso laboral/psicológico/mobbing: hay tiempo en un proceso para que se desarrolle???

WGT Retail, Bélgica (2019)

STJUE de 20 de junio de 2019, C-404/18, WGT Retail BVBA



Foto: Jonas Lampens

Qué

- Directa
- Indirecta
- Por asociación
- Múltiple
- Por error
- Acoso
- Órdenes
- Represalias

Cuándo

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Retribución
- Ascenso
- Organización
- Despido
- Acceso a prestaciones SS

Quién

- Norma
- Empresario
- Seleccionador

Por qué

- Sexo
- Origen racial o étnico
- Edad
- Discapacidad
- Estado civil, situación familiar, embarazo
- Religión o convicciones
- Ideas políticas
- Adhesión a sindicato
- Orientación o condición sexual
- Temporales/indefinidos
- Etc.

Infojobs (2020)

Camarero/a de Pisos Hotel CON DISCAPACIDAD (Bilbao)

- Bilbao, Vizcaya/Bizkaia (España)
- Publicada hace 4d
- Salario: 18.000€ - 21.000€ Bruto/año
- Experiencia mínima: al menos 1 año
- Tipo de contrato: de duración determinada, jornada completa

Requisitos

Estudios mínimos

Educación Secundaria Obligatoria

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

limpieza camarera de pisos camarero de pisos hoteles hospitales
residencias zonas comunes servicio al cliente discapacidad

Requisitos mínimos

Educación Básica

Experiencia en limpieza de hoteles / residencias / hospitales

Imprescindible: Certificado de discapacidad igual o superior al 33%

Acciones positivas

*Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres que tendrán una duración **temporal** mientras subsistan dichas situaciones y deberán ser **razonables** y **proporcionadas** en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 LOI).*

Por ley (art. 17 ET):

1. «exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente»
2. «medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo».
3. «subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren **dificultades especiales** para acceder al empleo».

Mediante negociación colectiva:

«reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan **preferencia para ser contratadas** las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate».



II Plan de Igualdad IKEA (2018)

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	<i>Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).	Nº procesos de selección a mandos con un 60% de personas del género subrepresentado/Nº de procesos de selección a mandos.	<i>Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>



JUEGO DE TRONOS TEMPORADA VII

CASTING DE EXTRAS EN ALMODÓVAR DEL RIO/SEVILLA

FECHAS 16 DE SEPTIEMBRE 2016.
DESDE 9:00 EN EL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL

ALMODÓVAR DEL RIO (CÓRDOBA)

**SENTIMOS COMUNICAR QUE NO HAY CASTING FEMENINO
EN ANDALUCÍA.**

BUSCAMOS:

NO ACEPTAMOS A MENORES DE EDAD.
HOMBRES 18 A 50 AÑOS DE TODAS LAS RAZAS
(BLANCOS, NEGROS, MEDITERRÁNEOS, CAUCÁSICOS).

LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS TENDRÁN PREFERENCIA:

- DELGADOS.
- HOMBRES CON BUENAS CONDICIONES FÍSICAS PARA SOLDADO.
- VALORAREMOS LOS QUE TENGAN EXPERIENCIA MILITAR
- HOMBRES CON PELO CORTO/MEDIO/LARGO.
- GENTE LOCAL Y DE LOS ALREDEDORES EN SEVILLA Y ALMODÓVAR DURANTE EL RODAJE.

EN GENERAL:
LOS HOMBRES DEBEN ESTAR PREPARADOS PARA DEJARSE
CRECER O CORTAR SU PELO FACIAL.

M O D E X P O R

**DESAFORTUNADAMENTE,
NO ADMITIREMOS A NADIE CON TATUAJES VISIBLES..**

LOS ASISTENTES AL CASTING DEBEN LLEVAR PANTALONES
CORTOS Y MANGAS CORTAS PARA QUE PODAMOS VER SUS
BRAZOS Y PIERNAS.

TODO EL MUNDO DEBE ESTAR DISPONIBLE PARA RODAR EN
ALMODÓVAR O SEVILLA ENTRE EL 1 Y EL 12 DE NOVIEMBRE.

LOS DÍAS DE RODAJES SERÁN JORNADAS LARGAS
DEPENDIENDO DE LAS ESCENAS QUE VAYAN A SER GRABADAS.

LOS SELECCIONADOS DEBERÁN ASISTIR A LA PRUEBA DE
VESTUARIO EN DÍAS PREVIOS A LOS DÍAS DE RODAJE.

IMPRESINDIBLE TRAER SU DNI/NIE Y NÚMERO DE LA SEGURIDAD
SOCIAL COMO TRABAJADOR (NO ES EL NÚMERO DE LA
TARJETA SANITARIA DE LA COMUNIDAD).

**POR CADA DÍA DE RODAJE LOS EXTRAS RECIBIRÁN 54 € NETOS
EN NÓMINA SEGÚN CONVENIO DE FIGURACIÓN DE 2016.**

DEBIDO A LA GRAN DEMANDA
SÓLO PODEMOS INVITAR AL CASTING
A 1.500 HOMBRES.

Excepciones

«No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un **requisito profesional esencial y determinante**, siempre y cuando el **objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado**» (art. 5 LOI).



Podría aceptarse en: modelos de ropa, de pintura, actores o figurantes de cine o teatro. Ciertas actividades en hospitales, centros penitenciarios o similares, en las que haya que preservar la intimidad personal.

¿Quieres que tu anuncio aparezca en las primeras posiciones? **AUTO-RENUUEVA pincha aquí**

Administrativos en Gijón (ASTURIAS)

r283549322 **14 horas**

SE REQUIERE ADMINISTRATIVA PARA GIJÓN

Se necesita administrativa con experiencia en pack office. Funciones: Pedidos, albaranes, atención público, atención telefónica, trato clientes, bases de datos, excel. Particularidades: ha de ser activa, dinámica, responsable, eficiente. Apta para trabajo independiente y en equipo, presencia y trato agradable que se adapte a las normas. Jornada 8 horas partida (Mañana/Tarde). Empresa en polígono céntrico con acceso de autobús. Sueldo S. Convenio. **Reflejar en el C. V. Estado civile hijos. Imprescindible foto reciente.** empleoofertaasturias@gmail. com **Leer menos**

 CONTACTAR

 COMPARTIR

 FAVORITO

 ESTADÍSTICAS

 DENUNCIAR

¿Quieres vender más rápido?

Ofertas de empleo

Las **ofertas** se consideran acceso al empleo (STJUE de 21 de mayo de 1985, C-248/83, asunto Comisión contra República Federal de Alemania).



Se «consideraran **discriminatorias** las ofertas referidas a **uno de los sexos**, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar» y siempre se «considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el **esfuerzo físico**» (art. 35.2 LE).



Los **intermediarios laborales** «cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta» (art. 35.1 LE).

Infracción grave: «Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado» (Art. 16.1 c) LISOS)



**Sanción de
hasta 6.250 €.**

Portal del Sistema Nacional de Empleo

Oferta de empleo

Datos de la oferta 022012004606

Fecha de inicio de la difusión:22/11/2012 Fecha de fin de la difusión:01/12/2012

Ubicación: TERUEL(TERUEL)

Descripción:

DEPENDIENTE/COMERCIAL PARA TIENDA DE BRICOLAJE (PINTURA)

Datos:

Datos Adicionales:

ATENDER AL PÚBLICO Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL DEL MISMO. EDAD MENOR 30 AÑOS Y MAYOR DE 45. PREFERENTEMENTE HOMBRE. TENER EL TÍTULO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA. EXPERIENCIA 6 MESES. OFRECE CONTRATO LABORAL INDEFINIDO, EN JORNADA DE MAÑANA Y TARDE Y JORNADA COMPLETA

Excepciones por razón de edad

Directiva 2000/78/CE: igualdad de trato en el empleo y la ocupación (religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual). Art. 6:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, **con vistas a favorecer su inserción profesional** o garantizar la protección de dichas personas.
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo.
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los **requisitos de formación** del puesto en cuestión o en la necesidad de un **período de actividad razonable previo a la jubilación**.

Gestionandote.com (2019)

TAPICERO

Compartir :



Fecha	15/04/2019
Lugar	MURCIA (Murcia)
Vacantes	1
Observaciones	Necesitan incorporar a un tapicero, preferiblemente con experiencia y hombre. Las tareas a realizar son las propias del puesto. Horario de mañana y tarde y salario según convenio
Discapacidad	FÍSICA
Fecha de Incorporación	01/05/2019
Sector	Industria
Puestos de trabajo	Tapicero/a ,
Descripción	TAPICERO
Experiencia Mínima	
Formación	Graduado E.S.O. a efectos laborales
Jornada Laboral	Jornada Completa
Tipo de Contrato	> 1 año
Modalidad de Contrato	Cuenta ajena
Disponibilidad Geográfica	Municipio
Disponibilidad Horaria	Completa

Convenio de colaboración con portales de empleo públicos

«Portal Único de Empleo» difunde ofertas de empleo de:

- SEPE
- SPE Autonómicos
- Red Eures
- Portales privados (convenio de colaboración)

El portal privado es responsable del contenido de sus ofertas y debe evitar que sean «fraudulentas o ilegales, y en particular que no induzcan o inciten a actuar de forma ilegal, no incluyan contenidos que indiquen o promuevan **discriminación**, odio o violencia por razón de sexo, raza, religión o creencias, orientación sexual, enfermedad o minusvalía (sic) o cualquier otra vulneración de los derechos fundamentales y las libertades reconocidas por la Constitución Española. Igualmente, el portal velará porque no se infrinja la normativa laboral u otras normas legales o reglamentarias».



LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació





MIS ANUNCIOS

PUBLICAR ANUNCIOS

Milanuncios > Empleo > Servicio doméstico

EXTERNA EN CHALET EN LA MORALEJA

Ref: **351188912** **OFERTA** - Servicio doméstico en Alcobendas (MADRID)

Seleccionamos empleada de hogar externa para trabajar con familia de matrimonio y dos niños en chalet en la Moraleja. Imprescindible tener permiso de trabajo y experiencia mínima de 3 años de trabajo en España con niños y referencias en España. No se atenderán candidaturas de quien no cumpla con estas condiciones. Labores: tareas del hogar, cocina y cuidado de los niños. Horario: 20 h de trabajo a la semana de lunes a viernes por las mañanas excepto el jueves que será por la tarde. La familia dice que valorará positivamente que la empleada haya pasado el Covid . Salario: 750 € netos + 2 medias pagas y un mes de vacaciones. Incorporación inmediata. Contactar solo respondiendo a este mensaje o cumplimentado el cuestionario en el apartado Trabaja con nosotros de [www. houseandseniors. es](http://www.houseandseniors.es): [https://houseandseniors. es/solicitud-de-inscripcion-trabajo-domestico/](https://houseandseniors.es/solicitud-de-inscripcion-trabajo-domestico/) No llamar por teléfono.

¡No cojo a un homosexual en el equipo ni aunque el Steaua tenga que cerrar!
Nada pinta un homosexual en mi familia y el Steaua es mi familia. Prefiero jugar con alguien de la cantera que tener un homosexual en el terreno de juego
¡No lo cogería ni aunque el mismísimo Dios en sueños me garantizase al 100 % que no es homosexual! Se ha escrito demasiado en los periódicos que es homosexual. ¡No lo cogería ni aunque su actual club me lo ofreciera gratis!



Declaraciones públicas son discriminación en acceso al empleo

Declaraciones públicas de un empleador afirmando que no contrata:

- homosexuales (SSTJUE de 25 de abril de 2013, C-81/12, Asociația Accept, y de 23 de abril de 2020, C-507/18, Rete Lenford).
- extranjeros o personas de determinado origen racial o étnico porque a sus clientes no les agrada este perfil de trabajador (STJUE de 10 de julio de 2008, C-54/07, Feryn).

Riesgo de «disuadir firmemente a determinados candidatos de solicitar el empleo y por tanto dificultar su acceso al mercado de trabajo»

Entrevistas de trabajo

«Los entrevistadores **preguntaron** a la aspirante, casada y madre de dos niñas menores, que se desplazó desde Valladolid a Tenerife para participar en el proceso de selección, **por su situación personal (marido, hijos) y le hicieron presente las dificultades que tendría para encontrar colegio para sus hijas y para que su marido consiguiera trabajo en la Isla y le advirtieron que no querían a alguien que se cogiera una baja por maternidad**, teniendo que confesar la aspirante que se había ligado las trompas y que no podía tener más hijos. Concluida las entrevistas, **fue seleccionada la otra candidata finalista**, que a las mismas preguntas **respondió que no tenía pareja ni hijos (...)** el hecho de someter a una candidata a preguntas familiares y personales **totalmente ajenas al trabajo a desempeñar (...)** supone una conducta discriminatoria»

STSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 7 de abril de 2014, rec. n° 923/2012

¿ES LÍCITO MENTIR ANTE PREGUNTAS DE CARÁCTER DISCRIMINATORIO?

Killer questions (Infojobs)

3. ¿Cual crees que ha sido la causa que ha ocasionado los disturbios violentos de estas últimas semanas en Barcelona?



0/500 caracteres



4. ¿Cual crees que es la causa principal del cambio climático?

Discriminación por uso de inteligencia artificial

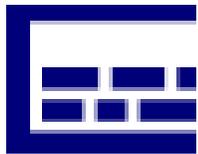
Los algoritmos informáticos:

Jerarquizan perfiles

Sugieren perfiles

Ocultan perfiles

Discriminan



- Obtienen **datos sensibles** a partir de otros no sensibles.
- La construcción del algoritmo se ha efectuado con **datos sesgados** por parámetros discriminatorios (sugerir mujeres para puestos feminizados y hombres para puestos directivos o sectores masculinizados, expulsar a personas con discapacidad).
- La estadística oculta a las **minorías** y les otorga menos peso.
- **Aprenden de los hábitos** del seleccionador: si visita más perfiles de hombres aprende a sugerir solo candidatos hombres (y viceversa)



Uso de inteligencia artificial en Infojobs

Por leer **3** nuevos | En proceso **3** | Finalista **0** | Descartado **0**

Se ajustan **(3)** | No se ajustan a la oferta **(0)** | [Editar criterios de criba automática](#)

Filtrar por palabras del CV:

Conocimientos, empresa, puesto... más maneras de combinar palabras clave

Mover CVs seleccionados a: En proceso Descartado [o a otro estado](#)

<input type="checkbox"/>	Nombre	Inscrito	Edad	Título	Población	Exp.	Último puesto	Nota
<input type="checkbox"/>	López, Erasmo	05/06/15	42	Mas.	Cerdanyola del valles	5-10	Social Media Strategist	22/30
<input type="checkbox"/>	García, Reme	05/06/15	41	Mas.	Barcelona	+10	Directora Comunicación Corporativa	30/30
<input type="checkbox"/>	Rius, Sara	05/06/15	33	Mas.	Barcelona	3-5	Marketing Copywriter	15/30

Fuente: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/como-ven-empresas-cv>



Inicio



Mi red



Empleos



Mensajes



Notificaciones



Yo



Productos

Prueba Premium gratis durante 1 mes

Recomendaciones

Según tu perfil e historial de búsqueda



INTEGRACIÓN VINARÒ
Divulgació
Castellón

Hace 2 semanas

Guardar

No es adecuado para mí



Director/a Personas y Comunicación Interna
Laboratorios Maverick
Ulldecona, Cataluña, España

21 antiguos alumnos

Hace 1 semana



Socio/A Consultor/A De Recursos Humanos Tarragona
GRUPO ARESTORA
Tarragona, Cataluña, España

Hace 1 semana • 10 solicitudes



Socio/a Consultor/a de Recursos Humanos Barcelona
GRUPO ARESTORA
Tarragona, Cataluña, España

Hace 1 semana • 7 solicitudes



Socio/a Consultor/a de Recursos Humanos Barcelona
GRUPO ARESTORA
Tarragona, Cataluña, España



Responsable Departamento Laboral
Belmonte Group
Tarragona, Cataluña, España

En busca de personal

¿Estos empleos son adecuados para ti?



Usaremos tus comentarios para mejorar las recomendaciones



RESPONSABLE DE SECCIÓN Vilaseca
Decathlon España
Tarragona, Cataluña, España

En busca de personal



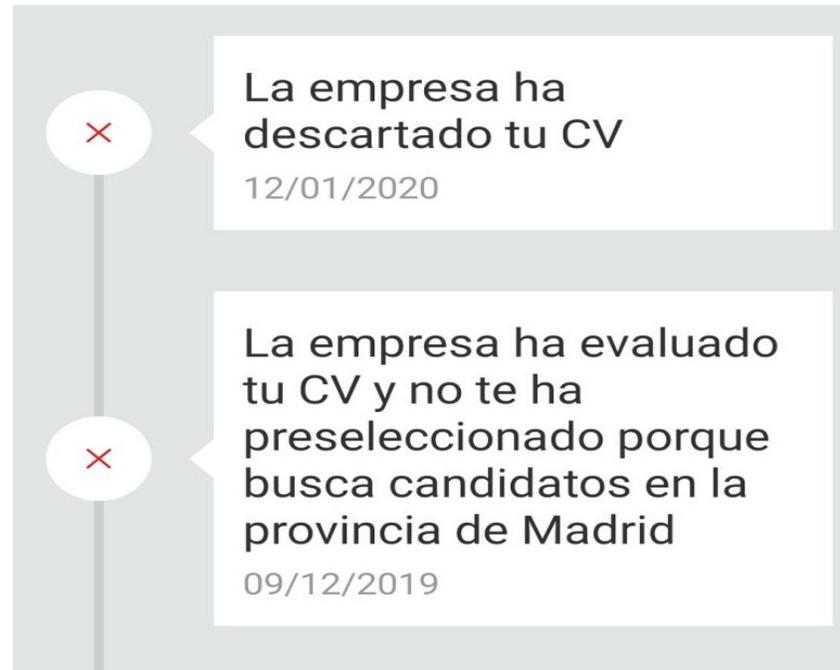
Mensajes

← Detalle de la candidat...

**Customer Care Specialist -
Portuguese Speaker - Atención al
cliente con portugués**

CHEP ESPAÑA

✓ 84 inscritos



A vertical timeline showing two status updates. Each update is preceded by a red 'X' icon in a white circle. The first update, dated 12/01/2020, states that the company has rejected the CV. The second update, dated 09/12/2019, states that the company has evaluated the CV but did not select the candidate because they are looking for candidates in the Madrid province.

La empresa ha descartado tu CV
12/01/2020

La empresa ha evaluado tu CV y no te ha preseleccionado porque busca candidatos en la provincia de Madrid
09/12/2019





Ayuda

LinkedIn ▾

Out of Country Auto Archive - Visión general

Importante: Esta función se está implementando gradualmente y es posible que no esté disponible en este momento.

La funcionalidad Out of Country Auto Archive (OOCAA) le permite archivar y enviar mensajes de rechazo simultáneamente a solicitantes fuera del país que aplican a sus puestos de trabajo.

Una vez que publique un trabajo, verá la ventana emergente Configuración de **archivado** automático. Para archivar fuera de los

solicitantes del país, cambie el interruptor a Activado . Esto archivará automáticamente todos los solicitantes fuera del país para el que está contratando.

Para **enviar mensajes de rechazo a solicitantes fuera del país**, cambie la opción A Activado . Esto enviará automáticamente un mensaje de rechazo a los solicitantes fuera del país 7 días después de que se postulen a su puesto de trabajo. Dentro de esos 7 días, usted tiene la opción de mover a un solicitante fuera del grupo de candidatos archivados.

- **Nota: Los mensajes de rechazo** no se pueden editar y no contendrán tu nombre ni tu información de contacto.

Descarte indefinido (Infojobs)

The screenshot shows a job listing interface with a dropdown menu open. The job listing on the left includes the title 'Gestor telefónico', a description 'Ayuda y guía a través de las diferentes opciones que ofrece Tanto página web como móvil.', and details for 'Nivel: Empleado/a' and 'Categoría y subcategoría: Atención a clientes: Atención al cliente'. The dropdown menu on the right is currently set to 'EN PROCESO' and lists several actions: 'En proceso', 'Evaluar', 'Entrevistar', 'Finalista', 'Revisar', 'Contratado', 'Descartado', 'En Proceso', 'Eliminar', and 'Descartar siempre'. The 'Descartar siempre' option is highlighted with a red box.

Listas negras

«Tras realizar varias entrevistas de trabajo en el sector de las telecomunicaciones, sin lograr ser contratado, fue entrevistado en la empresa "Instalaciones de Tendidos Telefónicos (Itete), S.A". y pasó incluso el reconocimiento médico, pero dicha empresa le manifestó que no podía contratarlo porque estaba vetado por Telefónica, al haber sido incorporado a un fichero de personal calificado como trabajador conflictivo»
(STS, Sala Civil, de 12 de noviembre de 2015, rec. 899/2014)

Pide indemnización de 653.310,56.-€

Le conceden 30,000.-€

Qué

- Directa
- Indirecta
- Por asociación
- Múltiple
- Por error
- Acoso
- Órdenes
- Represalias

Cuándo

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Retribución
- Ascenso
- Organización
- Despido
- Acceso a prestaciones SS

Quién

- Norma
- Empresario
- Seleccionador
- Intermediario
- Algoritmo

Por qué

- Sexo
- Origen racial o étnico
- Edad
- Discapacidad
- Estado civil, situación familiar, embarazo
- Religión o convicciones
- Ideas políticas
- Adhesión a sindicato
- Orientación o condición sexual
- Temporales/indefinidos
- Etc.

¿CÓMO COMBATIMOS JURÍDICAMENTE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO?

Formas de combatir la discriminación en el acceso al empleo

Jurisdicción social: demanda de la persona discriminada (art. 177 y ss LRJS).



Inversión de la carga de la prueba: si se aportan indicios el empresario debe demostrar que no ha discriminado.

- STS sobre listas negras.
- Empresa va a contratar a una trabajadora tras alcanzar un acuerdo con ella a través de dos correos electrónicos e incluso recibió información en la misma empresa relacionada con las tareas a desempeñar y los programas informáticos a utilizar. Sólo faltaba concretar retribución, firma de contrato y alta en SS. La candidata comunica su embarazo y la empresa no prosigue la contratación (STSJ de Murcia, de 5 de julio de 2011, rec. 59/2011).
- **Prórrogas de contrato:** una negativa a prorrogar un contrato temporal basada en motivos discriminatorios equivale a una negativa de contratación por motivos discriminatorios (STJUE de 4 de octubre de 2001, C-438/99, Jiménez).

No se puede obligar a contratar



Indemnización

Formas de combatir la discriminación en el acceso al empleo

II Plan de Igualdad IKEA (2018)

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.	CV anónimo establecido.	<i>Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.</i>
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	<i>Responsable Selección de cada tienda. Plazo: durante la vigencia del plan.</i>
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.	<i>Responsable Selección. Plazo: durante la vigencia del plan.</i>
En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.	Modificaciones importantes acometidas.	<i>Responsable Selección. Plazo: 1 año desde el cambio.</i>
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.	Datos estadísticos relativos a: · Número de candidaturas por sexo presentadas. · Número de M/H preseleccionados y contratados. · Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	<i>Responsable Selección de la nueva tienda. Plazo: 1 año desde la apertura.</i>

Formas de combatir la discriminación en el acceso al empleo

Control administrativo



SEPE: aplicar LE, anular ofertas discriminatorias.



ITSS: aplicar LISOS:

- Sanción: STSJ de Cataluña de 10 de octubre de 2005 (rec. n.º 476/2000).
- Advertencia: STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 13 de junio de 1997 (rec. n.º 1089/1996).



AEPD/RGPD: Evaluación de impacto obligatoria por elaboraciones de perfiles (art. 35.3 RGPD) debería evitar inteligencia artificial discriminatoria o con impacto negativo.

Vía civil/consumidores



Cerrar web mediante acción de cesación (art. 30 + art. 8 LSSICE): restricciones a la libertad del servicio cuando se atenta, contra el principio de no discriminación por motivos de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

El currículum vitae anónimo o ciego (CVA)

«Protocolo general para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal» (2017) impulsado por el Ministerio Igualdad y el Instituto de la Mujer.

Adheridas unas **100 entidades** que se distribuyen en grupos de trabajo.

Define el CVA como *«el que **suprime referencias personales** tales como el **nombre y apellidos, sexo o edad, y no incluye tampoco fotografía, ni cualquier otro dato que pudiera dar lugar a cualquier sesgo discriminatorio** en un proceso de selección de personal, con el fin de centrarlo en lo único que a priori tendría que ser relevante a la hora de acceder a un empleo o puesto, como serían la **formación, cualificación, capacidades y perfil** del candidato o candidata que mejor se adapta a la función a desarrollar»*.

El currículum vitae anónimo o ciego



What We Can Offer You

Sustainable Business - People Commitment – Learning & Development –
Career Possibilities

At Unilever, we are firm believers in having a diverse and inclusive workplace. For that reason, we've committed to the blind CV. If you meet the requirements for the role, your recruiter will remove your personal details and send your blind CV to the hiring manager to ensure a non-biased evaluation based solely on your skills. Learn more about our other diversity initiatives [here](#).

El currículum vitae anónimo o ciego

Sistema IKEA

Prueba piloto en sus tiendas de muebles de Madrid, Sevilla y Sabadell, para seleccionar **personal de tienda**.

1. Registro en **plataforma web** y aporte de datos personales que se anonimizan.
2. Formulario de **preguntas filtro** sobre la experiencia profesional en sectores como hostelería, almacén, comercio y *retail*, preferencias de áreas (ventas, logística, etc.) y tiendas IKEA donde trabajar (Madrid, Sevilla, Sabadell), número de horas, turnos y días con disponibilidad para trabajar, y retribución económica deseada.
3. Realización **de tres pruebas online** rápidas y sencillas que proporcionan información al seleccionador para dirigir la entrevista personal de la última fase: Prueba de razonamiento lógico deductivo; prueba de multitarea; prueba sobre competencias.
4. Se invita al candidato a «**pasar un día en nuestras tiendas para que conozcas tu próximo lugar de trabajo y las personas con las que compartirás tu día a día**». En la tienda se agrupa a los candidatos en grupos de entre ocho y doce personas y **son entrevistados y evaluados** por tres o cuatro seleccionadores.
5. La **decisión de contratación** se toma ese mismo día, aunque la incorporación se retrasa una semana aproximadamente por temas burocráticos.

El currículum vitae anónimo o ciego

Definición: sistema de reclutamiento y selección de trabajadores/as donde se suprimen los datos personales de los/las aspirantes y se ayuda a prevenir las discriminaciones involuntarias y las órdenes conscientes de discriminar a determinados colectivos.

Requisitos:

1. Uso de **tecnología** adecuada.
2. **Diseño** técnico-jurídico del proceso.
3. **Política** de empresa alineada con la igualdad: el 63% de las empresas encuestadas **no** desea incorporar el CVA en sus procesos de selección (Hays, 2018).

Bibliografía

- Alter (2014). *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- De Lama Aymà, A. (2011). *Discriminación múltiple: género y religión*. En García Rubio, M. P. y Valpuesta Fernández, M. R. (Dir.) y López de la Cruz, L. y Otero Crespo (Coords.), *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fernández García, A. (2019). «La Lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el currículum vitae anónimo». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, n.º 1.
- González, M.J., Cortina, C. y Rodríguez, J. (2019). «The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment». *European Sociological Review*, Vol. 35, núm. 2.
- Hays (2018). *Guía del mercado laboral 2018*.
- IKEA (2018). *II Plan de Igualdad IKEA Ibérica S.A.*

Para saber más...

AFLabor <https://aflabor.wordpress.com/>

Blog sobre Derecho Laboral, Recursos Humanos y Empleo

<http://tecnologiaytrabajo.com/>



← Reseña del libro «Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.» (acceso abierto) Actualización de la entrada «Contenido de calidad sobre Derecho del Trabajo» →

Recopilación de ofertas de empleo discriminatorias

Publicado el 18 diciembre, 2019

En esta entrada voy a ir recopilando **ofertas de empleo** que he ido encontrando en los últimos años en **portales de empleo o redes sociales**. El **objetivo** es que cualquier profesor que quiera usarlas como **ejemplo o ejercicio en sus clases** las tenga localizadas y las pueda descargar o enlazar fácilmente. También sirven para **ilustrar conductas discriminatorias en alguna publicación académica**. Así, se puede enlazar esta entrada como **nota a pie de página o cita bibliográfica** y especificar el **código de la oferta** que se desea mencionar. Esto resuelve el problema de los enlaces inoperativos si la web donde se aloja la oferta cambia de algún modo o desaparece. Todas

- [RSS - Entradas](#)
- [RSS - Comentarios](#)

Sigue el blog por Email
Haz clic para seguir este blog y recibir notificaciones de nuevos mensajes por correo electrónico.

Seguir



Lo más visitado
[La Constitución Española y su contenido laboral](#)

Proyecto de investigación
«Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar»
(Ref. RTI2018-097947-B-I00)



Moltes gràcies!

