



INSTRUCCIONES PARA EL PERSONAL INVOLUCRADO EN PROCESOS DE SELECCION EN EL MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL IISGM

REVISADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD 11 de mayo de 2023

APROBADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD 11 de mayo de 2023

1. CONTEXTO

Las presentes instrucciones se enmarcan en las acciones previstas por el Plan de Igualdad del IISGM, el citado plan tiene como objeto tiene como objeto dar a conocer el conjunto de medidas para la igualdad propuestas por la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Gregorio Marañón (FIBHGM), con un enfoque de género transversal y establecer los sistemas de seguimiento y evaluación de las mismas.

2. OBJETO DE LAS INSTRUCCIONES

El citado plan propone una serie de medidas a abordar en 8 áreas de intervención, siendo una de ellas el acceso al empleo (área de intervención 2) y estableciéndose entre otras acciones la **elaboración de unas instrucciones dirigidas al personal involucrado en los procesos de selección de personal para que durante dicho proceso no se pregunte a las personas candidatas por su estado civil, su orientación sexual, su religión, sus opiniones políticas ni sobre su intención presente o futura de tener descendencia.**

3. MARCO NORMATIVO

Constitución Española (1978). Art.14:

“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”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Incide sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y traslada la necesidad de esta igualdad de trato al entorno laboral, abarcando aspectos como el acceso al empleo, los procesos de selección, la formación, la conciliación personal, familiar y laboral, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Esta ley insta a las instituciones y empresas a promover políticas de igualdad que destierren cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a fomentar actuaciones correctoras en caso de identificarse.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

RD 901/2020, de 13 de octubre, donde se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Recoge las directrices para realizar una valoración de los puestos de trabajo dentro de la empresa y la correspondiente auditoría retributiva con el fin de identificar y eliminar la posible discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y un principio jurídico universal, recogido en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificado en las conferencias monográficas posteriores de Nairobi (1985) y Pekín (1995).

La igualdad está considerada también de manera expresa como un principio fundamental en la Unión Europea (tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009) que establece como objetivo a todos sus miembros la integración de la igualdad en todas las políticas y acciones que se lleven a cabo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En cuanto al ámbito personal, las presentes instrucciones surtirán efecto sobre el personal involucrado en los procesos de selección en FIBHGM para que durante dicho proceso no se hagan determinado tipo de preguntas a las personas candidatas.

5. EJEMPLOS DE PREGUNTAS QUE NO DEBERÍAN REALIZARSE

A continuación se anuncian una serie de preguntas que no deberían realizarse, a título meramente ilustrativo pero no limitativo serían las siguientes:

- **¿Qué edad tiene?**

La edad no es relevante para realizar un trabajo. Si el puesto en concreto requiere una edad determinada, hay que indicarlo antes y argumentar muy bien por qué solo esa franja puede optar a un puesto, pues apelar a la edad para escoger o no a una persona para un trabajo puede resultar discriminatorio.

- **¿Cuál es su situación civil o familiar?**

Hay que evitar preguntas del tipo ¿Está casado o divorciado? ¿Tiene pareja? ¿Cuáles es su orientación sexual? Además de que puede ser discriminatorio, puede resultar molesto para el candidato.

- **¿Está embarazada, tiene o quiere tener hijos? ¿Crees que puedes compatibilizar maternidad con el trabajo?**

Esta pregunta implica una discriminación hacia las mujeres, pues parece suponer que, si se decide tener un niño, la situación en la empresa será difícil y podría cambiar.

- **¿Podría estar cómoda trabajando con o liderando un equipo de hombres?**

Esta cuestión indica una discriminación de género y nunca se debería plantearse en una entrevista laboral.

- **¿Estás afiliada a algún sindicato? ¿Cuáles son sus simpatías políticas?**

Se trata de una cuestión que puede ser discriminatoria en relación a los derechos laborales más elementales, contraviniendo asimismo lo dispuesto en nuestra Constitución.

- **¿Cree que su discapacidad influiría en el desempeño del trabajo?**

Se deben evitar preguntas relacionadas con la discapacidad para garantizar la igualdad de oportunidades para todos. Sin embargo, las empresas sí pueden asegurarse de que el entrevistado sea capaz de llevar a cabo funciones esenciales relacionadas con la vacante.

- **¿Cuál es su altura o peso?**

Salvo que el puesto requiera condiciones físicas especiales, en una entrevista laboral no se debe preguntar por las medidas de peso o altura, pues son irrelevantes para desempeñar un trabajo. Discriminar por el físico es ilegal.

- **¿Tiene buena salud? ¿Fuma o ha tenido problemas con el alcohol? ¿Padesces o has padecido alguna enfermedad grave? ¿Estás en tratamiento psicológico o psiquiátrico?**

En la entrevista laboral no deben hacerse preguntas sobre los hábitos de la persona, pues no tienen relación directa con el trabajo.

- **¿Es creyente? ¿Cuál es su religión?**

Ser cristiano, judío, musulmán o ateo no influye en el rendimiento laboral. Las creencias religiosas pertenecen al ámbito de la intimidad de la persona, por lo que no se tienen que realizar dichas preguntas.