



MARHTO

MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Master

Curso 2021/2022

Convocatoria de Septiembre

Orientación: Revisión bibliográfica

Título: Evolución de la discriminación en la selección de personal.
Una revisión bibliográfica.

Estudiante: Juana María Pascual Llamas

Tutor: Francisco Javier Gracia Lerín Código

OIR: TFM.MGR.FJGL.JMPL.220719

Índice

Resumen.....	3
Abstract	3
1. Introducción	4
1.1. Antecedentes.....	5
1.2. Objetivos.....	6
2. Métodos	6
3. Resultados	8
4. Discusión.....	14
5. Bibliografía.....	17



Resumen

El presente trabajo es una revisión sistemática sobre cómo ha evolucionado la discriminación en la selección de personal. Para ello, se llevan a cabo dos revisiones utilizando un criterio temporal, para su posterior comparación. Los resultados que se obtuvieron en ambas búsquedas son: ocho artículos y veintiocho en la segunda. Se concluye que sigue existiendo una elevada discriminación aunque las formas de llevarla a cabo han cambiado, debido a las leyes que existen actualmente. También se encontró más ámbitos que influyen en la discriminación actualmente, como es el aspecto físico y que en la primera revisión no aparecía.

Abstract

This paper is a systematic review of how discrimination in recruitment has evolved. To this end, two reviews are carried out using a temporal criterion for subsequent comparison. The results obtained in both searches are: eight articles and twenty-eight in the second one. It is concluded that there is still a high level of discrimination, although the ways in which it is carried out have changed, due to the laws that currently exist. We also found more areas that influence discrimination today, such as physical appearance, which didn't appear in the first review.



1. Introducción

Según el diccionario de la Real Academia Española, discriminar tiene como primera definición, seleccionar excluyendo y, como segunda, dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

Esta primera definición nos acerca al tema principal de este trabajo, como ha evolucionado la discriminación en la selección de personal.

Según como aparezca esta discriminación, tenemos dos tipos: directa e indirecta.

- Discriminación directa: ocurre cuando las leyes y normas excluyen a ciertas personas refiriéndose a características relacionadas con su estado civil, sexo u opinión. Los prejuicios son la base sobre los que se asientan este tipo de discriminación (Vera, 2006).
- Discriminación indirecta: ocurre cuando aparentemente el proceso de selección es imparcial pero sin embargo, se busca perjudicar a un tipo de persona concreta para que no pueda acceder al puesto, pero no se ve explícitamente (Vera, 2006).

Actualmente, son tres las teorías que tienen más aceptación, sobre por qué se produce la discriminación.

La primera teoría es la del gusto por la discriminación. Según nos indica, la persona que va a contratar tiene una preferencia por un tipo determinado de persona (Vera, 2006). Piensa que no es igual contratar a una persona que otra (Zarzuela, 2016). Una consecuencia de esta discriminación es el "coeficiente de discriminación" que es el coste que los que contratan están dispuestos a asumir con tal de que se contrate a la persona que tienen prefijada y no a la más competente (Vera, 2006). Becker llevó a cabo un estudio con resultados alentadores sobre esto, se llegó a la conclusión que disminuiría la discriminación debida a la creciente competitividad que existe entre empresas (Zarzuela, 2016).

La siguiente es la Teoría de la Discriminación Estadística, parte de la base que la persona que contrata juzga un grupo y establece el promedio de cómo son las características en ese grupo. Se centra en la información de grupo y no en las características de cada individuo (Zarzuela, 2016). La diferencia con el anterior son las conclusiones sobre la evolución de la discriminación para el futuro. Debido a que no existe una evidencia de la productividad, ni a través del currículum, ni con la entrevista, la discriminación no disminuirá por cuestiones económicas, sino que persistirá (Vera, 2006).

Por último, la Teoría de la Concentración: La Segregación Ocupacional. Esta hace una separación de hombres y mujeres y su productividad. Se centra en la productividad en grupo y cómo afecta a este trabajar en grupos mixtos o solamente en homogéneos. Principalmente, como una mujer que forma parte de un grupo afecta al resto de hombres. Por tanto, esta teoría se centra en

la discriminación de género (Vera, 2006). La consecuencia de esta separación es un salario más alto para los hombres y menor para las mujeres (A. García-Izquierdo y M. García-Izquierdo, 2007).

También tenemos que tener en cuenta un concepto que ha surgido recientemente y que no debe confundirse con la discriminación real en selección de personal, se trata de la discriminación laboral percibida (PJD por sus siglas en inglés). Esto ocurre cuando una persona que pertenece a una minoría percibe que está recibiendo un trato injusto o diferente al que reciben el resto de candidatos que pertenecen a una mayoría. Según el candidato afectado, esta diferencia de proceder provoca una diferencia a la hora de pasar por las distintas fases del proceso de selección. Esta percepción de injusticia puede ocurrir en cualquier fase del proceso (Anderson, 2011).

Este concepto suele ocurrir en procesos de promoción. En un proceso en que una mujer siente que no ha obtenido el puesto por pertenecer a una minoría, se comprueba posteriormente que en procesos similares anteriores pertenecientes a la misma empresa, obtuvieron el puesto tanto hombres como mujeres en proporciones similares (Anderson, 2011).

Por tanto, la diferencia aquí es que en la discriminación laboral percibida, existe el sentimiento de discriminación pero cuando se realiza un proceso de comprobación, esta discriminación no se percibe objetivamente por los demás. En la discriminación real, además del sentimiento discriminatorio, se puede comprobar a través de un análisis de los procesos realizados que efectivamente, ocurre discriminación (Anderson, 2011).

1.1. Antecedentes

La primera vez que comienza a hablarse de la igualdad y derecho al trabajo fue en Estados Unidos a principios del siglo xx. Pero es en 1964, con la publicación del Acta de Derechos Civiles, cuando empiezan a conseguirse avances en este campo. En esta carta se reclama una política de empleo y contratación en las que no afectase ninguna condición de raza, religión, sexo, color y nacionalidad. También reclamaban un órgano que velase por el cumplimiento de estos derechos. Finalmente, se consigue la creación del Comité para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (A. García-Izquierdo y M. García-Izquierdo, 2007).

En Europa, el punto de partida para esta igualdad comienza con la firma del Tratado de Roma en 1957. Con él comienzan a desarrollarse las leyes sobre salario y la supresión de la discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Este tratado fue seguido por la Carta Social Europea y el Acta Única Europea, que terminaron de conformar la legislación europea (A. García-Izquierdo y M. García-Izquierdo, 2007).

En España, hay distintas leyes sobre la discriminación, pero, podemos destacar el inicio con la Ley de Igualdad de Oportunidades, con la que se pretendía que en todos los puestos de trabajo, a la hora de acceder, existiese una igualdad de género (A. García-Izquierdo y M. García-Izquierdo, 2007).

Actualmente, tanto en Estados Unidos, Europa y España, existen diversas leyes para el acceso al trabajo y la no discriminación, pero fueron las mencionadas anteriormente, las que sentaron las bases de este posterior desarrollo.

1.2. Objetivos

Teniendo en cuenta la discriminación que se ha ejercido a la hora de conseguir un puesto de trabajo, se aprobaron diversas leyes en los distintos países para su control, tal y como podemos ver en el apartado anterior.

Estas leyes provocaron grandes modificaciones, pero hoy en día la discriminación a la hora de optar a un puesto sigue existiendo.

Surgiendo una necesidad de ver cómo ha evolucionado esa discriminación. Por ello, el objetivo principal es saber si en los distintos tipos ha aumentado o disminuido.

Se coge un criterio temporal para llevar a cabo el presente trabajo. Para ello, se llevarán a cabo dos revisiones sistemáticas, siendo la primera de ellas hasta el año 2000 y la segunda del año 2001 hasta la actualidad.

Como objetivo secundario, queremos saber si ocurre tanto en puestos bajos, como en puestos elevados.

2. Método

El método utilizado es la revisión sistemática. Se llevan a cabo dos revisiones para poder comparar los resultados según la publicación de los artículos. Por tanto, en la primera búsqueda se filtra hasta el año 1999 y en la segunda, se filtra a partir del año 2000.

Para ello, se utilizaron los siguientes criterios de búsqueda en las bases de datos.

Los criterios fueron los siguientes:

- Discriminación en selección de personal
- Discriminación en reclutamiento de personal
- Discrimination in personnel selection
- Discrimination in personnel recruitment

Tras definir los criterios de búsqueda, se definieron los criterios de inclusión y exclusión para los artículos que se encontrarían en las bases de datos:

Criterios de inclusión:

- Artículos sobre discriminación en selección de personal.
- Artículos publicados antes de 2000.

En la segunda búsqueda cambia el segundo criterio a:

- Artículos publicados a partir del año 2001.

Criterios de exclusión:

- Artículos que no sean investigaciones empíricas.
- Artículos que no se ajustaran a los criterios temporales.
- Artículos que hablen sobre discriminación pero no en selección de personal.
- Artículos que hablen de discriminación en selección de personal pero sean sobre las leyes de discriminación.

Una vez definidos los criterios de búsqueda, los de inclusión y exclusión, se procedió a la búsqueda en las bases de datos.

Las bases de datos utilizadas para obtener los artículos fueron: google scholar y web of science. Introduciendo en esta última, solamente los criterios de búsqueda en inglés.

La primera búsqueda, que acotaba temporalmente hasta el año 2000 obtuvo un total de 13.718 artículos, sumando los de ambas bases de datos y los distintos criterios de búsqueda.

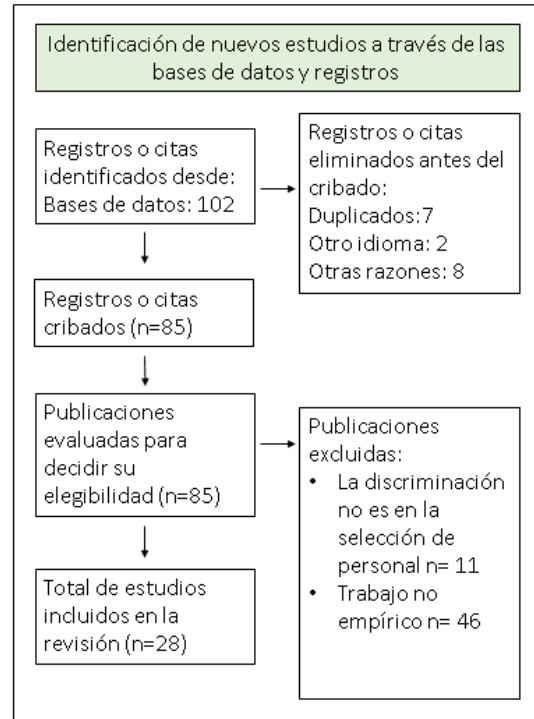
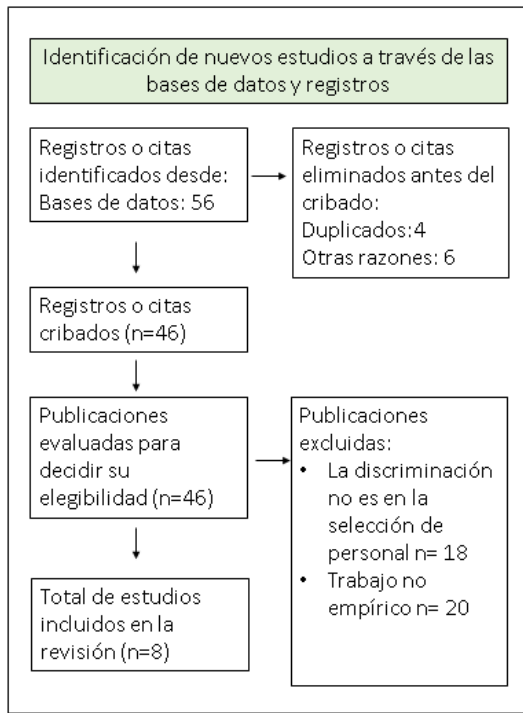
La segunda, partiendo de artículos publicados del 2001 en adelante, se obtuvieron 53.874.

Se realizó una primera criba inicial, en ella solamente se leían los títulos y se comprobaba que estuvieran presentes en él las palabras de la búsqueda. Tras este cribado, de la primera búsqueda nos quedamos con 57 artículos.

Tras extraer todos los artículos, se procedió a leer también los resúmenes y abstract de estos artículos. En esta fase se descartaron los artículos que estaban duplicados y otro que eran solamente de leyes. En total, se descartan 8 artículos en esta fase.

Se procede a la lectura de los 48 artículos restantes y de ellos se descartan 18 porque hablan de discriminación pero no en selección de personal o hablan de selección de personal pero no sobre la discriminación que ocurre en ella.

Se descartan también 16 artículos por ser revisiones sistemáticas o ser publicaciones no empíricas.



3. Resultados

Para analizar los resultados obtenidos de los artículos seleccionados, se procedió a realizar una tabla en la que se separaban las dos revisiones y se indica que tipo de discriminación describe. Se encontraron artículos sobre: discriminación en general, es decir, hablaban sobre varias y no se centaban en una en concreto; discriminación por edad, tanto por demasiado jóvenes, como por edad avanzada; discriminación por género; discriminación por etnia o raza; por obesidad; por ser personas que habían estado en prisión y por discapacidad.

El número de artículos obtenidos de cada una de las opciones puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 1

Artículos obtenidos según discapacidad y año

Tipo de discriminación	Hasta el año 2000	A partir del año 2001
Discriminación en general	0	8
Edad	2	6
Estado civil	1	0
Genero/sexo	2	7
Etnia o raza	1	4
Obesidad	0	2
Ex presidiarios	1	0
Discapacidad	1	1
	8	28

Como podemos ver rápidamente, existe un aumento de los artículos seleccionados en los publicados después de 2001, siendo la cifra más del doble y el número de años sustancialmente menor.

Un dato que llama la atención, es que en los artículos publicados antes del 2000 no existe ninguno que hable de discriminación en general. Todos los que se han encontrados se centran en un tipo concreto, sin embargo, a partir de 2001 se han encontrado hasta 8 artículos, en los que se habla de distintos tipos de discriminación en los procesos de selección.

A continuación expondremos los resultados que han obtenido los distintos estudios hasta el 2000:

Según Jackson et al. (2000), realizaron un estudio para evaluar la actualización de los empresarios con respecto a las leyes sobre discriminación por discapacidad y los ajustes que deben hacer en los puestos de trabajo para que todos los candidatos puedan estar en igualdad de condiciones. Los resultados mostraron que, los empresarios se adaptan a esta ley en función de la predisposición que tienen a las personas discapacitadas. Por tanto aunque se ajustasen a la ley, los empresarios que tienen una buena predisposición hacia las personas discapacitadas adaptarán mejor el proceso y el puesto de trabajo.

Según Jong y Visser (2000), quisieron saber cómo percibían personas blancas y negras las técnicas de selección de un proceso. Se utilizaron diversas técnicas con todos los grupos del estudio. Los resultados indicaron que el grupo blanco percibía las pruebas, más positivas hacia ellos que el grupo negro.

Según Lyness y Judiesch (1999), en un estudio sobre las diferencias de hombres y mujeres a la hora de acceder a puestos directivos, ya fuese por promoción interna o por nueva contratación. Los primeros resultados indicaron que no existía diferencia entre hombres y mujeres a la hora de recibir un ascenso. Sin embargo, en un segundo análisis se encontró una correlación entre el género y el nivel del puesto de trabajo. Las mujeres que se encontraban en puestos inferiores se equiparaban en ascensos en hombres, pero cuando la mujer ya estaba en un puesto alto, sí que se encontraban preferencia por seguir promocionando a hombres que mujeres, es decir, las mujeres de altos puestos reciben menos ascensos.

Según González et al. (1997), analizan una muestra de anuncios de ofertas laborales para evaluar si existe o no discriminación. Los resultados obtenidos encuentran que el 8,4% especificaba el sexo del candidato. De estos, el 79,9% de los anuncios especificaban claramente que la persona candidata debía ser mujer, frente al 20,4% que especificaban que debía ser hombre. Confirmándose la creencia que existía aún sobre que las mujeres estaban destinados a ciertos trabajos. Además, en el 35,9% de los anuncios se especificaba la edad que debía tener el candidato.

Según Martínez (1997), evaluó la baja tasa de empleo juvenil para ver si era causa de discriminación. Los resultados encontrados fueron varios, existían varias causas del desempleo juvenil pero una de ellas era por discriminación. Se tiene una imagen negativa sobre la forma de comportarse de estos y las expectativas que tienen los jefes de sus empleados.

Según Singer y Sewell (1989), realizaron una investigación sobre la influencia de la edad en los candidatos. Los resultados mostraron que para puesto de alto nivel, no existía un sesgo de edad a la hora de la contratación. Sin embargo, en un puesto de baja categoría, se acababa contratando a la persona más joven. Demostrando que sí existía discriminación en puestos bajos.

Según Gutiérrez y Sintas (1994), realizaron un estudio para saber cuál era la actitud de empresarios ante la posible contratación de reclusos y exreclusos. La investigación se realizó tanto con reclusos hombres como mujeres. Los resultados eran claros, no existía posibilidad de que el empresarios ofreciese trabajo a ningún recluso, ya fuera este hombre o mujer.

Según Bayés (1970), investigó sobre la existencia de trabajos que solamente eran para mujeres y dentro de ellos, si existía discriminación según es estado civil de la candidata. Los resultados obtenidos fueron que, si existían tareas específicamente femeninas y estas eran: mecanógrafas, taquimecanógrafas, secretarias, peluqueras, manicuras, sirvientas y camareras de hotel. En cuanto a si existía discriminación por el estado civil, es estudio concluye que no se podía probar, pero sí existía un fuerte estereotipo de empleada según el puesto.

A continuación se exponen los artículos a partir del año 2001:

Según Alcántara (2019), se investigó si existía discriminación con personas discapacitadas a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Los resultados fueron que el 65% de las empresas, solamente se interesaban por personas sin discapacidad y únicamente el 8% manifestó interés por candidatos tanto con discapacidad como sin discapacidad.

Según Frazer y Wiersma (2001), se llevó a cabo un estudio para averiguar si existía discriminación hacia las personas negras en los procesos de selección. Los resultados obtenidos del estudio descartan la existencia de discriminación ya que las personas encargadas de la contratación basaron sus decisiones en la calidad de las respuestas y no en la raza. Sin embargo, cuando se analizan las respuestas dadas en las pruebas objetivas de selección, las personas negras tienen puntuaciones inferiores a las personas blancas, siendo las respuestas exactamente iguales en ambos grupos.

Según Derous et al. (2016), que llevaron a cabo una investigación para ver si existía discriminación a personas de color, por su nombre y tono de piel. También intentaron averiguar si obtenían puntuaciones directamente inferiores. Se encontró que los reclutadores no puntuaban más bajo por el nombre, sin embargo, sí que se obtuvieron puntuaciones más bajas en personas con un tono de piel más oscuro que las personas con tono de piel más claro.

Derous y Ryan (2012), investigaron como ya en los currículos influye pertenecer a una minoría para la selección de personal. Se encontró que currículums en los que se identificaba pertenecientes a personas de otras etnias tenían de 4 a 6 veces más posibilidades de ser descartados. Cuanto mayor fueran las representaciones étnicas más posibilidades tenían de ser descartados. También se encontró que según el sexo de esta persona la importancia de la etnia disminuía en el caso de las mujeres, que eran descartadas en muchas menos ocasiones que los hombres con las mismas características étnicas.

Según Terpstra y Kethley (2002), analizaron los resultados de casos judiciales sobre discriminación. Los resultados obtenidos fueron: el 50% de los casos eran de discriminación por raza o etnia, el 28% por el sexo, el 12% por la edad y el 3% por religión. En este estudio también se analizó a que industria pertenecían los casos de discriminación. Se encontró que el 80% de los casos ocurrió en administración pública, gobierno y servicios.

Según Petersen y Dietz (2008), se llevó a cabo un estudio para saber si existía discriminación según las preferencias demográficas de los supervisores. También se realizó un segundo estudio para saber si los prejuicios sobre la población y su compromiso con la organización también influían. Los resultados indicaron que sí existía discriminación demográfica, pero no existía según los prejuicios sobre el compromiso.

Según Ng y Wiesner (2007), llevaron a cabo un estudio sobre la equidad en la selección de personas pertenecientes a minorías y también en función del género. Los resultados obtenidos son que cuando en la empresa existían órdenes de que hubiera equidad en la contratación sí que se contrataban a personas pertenecientes a minorías siempre y cuando estén cualificados para el puesto. Sin embargo, cuando existen estas ordenes de contratar a personas pertenecientes a minorías y no hay personas lo suficientemente cualificadas, se contratan a los hombres aunque no tengan la formación pero a las mujeres no.

Según Vladimir (2014), se realizó un estudio para averiguar cómo influye el conocimiento o no de las leyes sobre discriminación y preguntas personales en la realización de estas y como finalmente son condicionantes para la contratación. Los empresarios que tienen conocimientos de las leyes hacen muchas menos preguntas personales. Sin embargo, los empresarios con menos conocimientos sobre estas leyes, realizaban muchas preguntas personales en el proceso de selección y la consecuencia era la menor contratación de mujeres con respecto a hombres al realizar estas preguntas.

Según Cárdenas y Hernández (2020), se investigó sobre la categorización de personas en los procesos de selección de personal, según prejuicios sobre clase y género. Encontraron discriminación de clases hacia personas menos acomodadas y según la sociedad del momento también a minorías. En cuanto a la discriminación de la mujer, se encontró discriminación hacia

ellas por los estereotipos que hay asociados al género femenino. También se encontró una tendencia a que las mujeres se encuentren en puestos subordinados respecto a los hombres.

Según Vlenzuela-Ibarra et al. (2014), investigó distintos casos de discriminación en distintas etapas del proceso de selección. Se comparó hombres con mujeres, personas jóvenes con personas de mayor edad y personas acomodadas con personas en situaciones más precarias. Los resultados que se obtuvieron son, existe discriminación hacia personas de más edad y hacia personas en situaciones precarias. No se encontró discriminación contra la mujer. En los casos que si se encontró discriminación, estos ocurrían en etapas distintas del proceso. En las personas de situación precaria eran menos valorados en la entrevista y en la decisión final, en el resto del proceso tenían puntuaciones similares al resto. En caso de personas de edad avanzada, pasaban todas las pruebas sin problemas pero no eran seleccionados en la decisión final.

Según Fatfouta y Ghoniem (2020), llevaron a cabo un estudio para averiguar si existía discriminación con las personas de más edad. También evaluaron si afectaba la apariencia física para la discriminación. Se encontraron resultados contradictorios, por una parte, en cuanto a la apariencia física, un aspecto menos joven los llevaba a percibirse de forma menos positiva y por tanto existía discriminación. Sin embargo, cuando tenían claro que necesitaban a una persona con elevada experiencia, la apariencia física de edad más elevada se evaluaba como si la persona tuviese una mayor experiencia, por tanto existían más posibilidades de obtener el puesto al que se presentaban. Por tanto, se deduce que la edad es un factor importante a la hora de producirse un sesgo en el proceso de selección, ya sea de forma positiva o negativa.

Según Derous y Decoster (2017), llevaron a cabo un estudio para ver como afectaba la edad a la hora de contratación a través del currículum. Quisieron evaluar diferentes factores como, si era favorable para ellos presentar el currículum sin edad y si además, afectaban indicios de edad secundarios, como nombres más antiguos o experiencias laborales de años no muy próximos. Los resultados indicaron que, entregar el currículum en el que no se especifique la edad perjudicaba a estos candidatos. También se demostró que los signos secundarios de edad avanzada sí que eran perjudiciales. Los reclutadores consideraban como más adecuados aquellos candidatos con nombres más modernos y experiencia más actual.

Según Mulders et al. (2016), investigaron sobre la discriminación hacia personas de elevada edad en la selección de personal. Los resultados indicaron que existía discriminación. También se encontró que, cuando el candidato tenía un buen nivel económico y estaba en un puesto de trabajo en ese momento, tenía más posibilidades de ser llamado a la entrevista que los de bajo nivel económico y estaban en situación de desempleo.

Según Guadalupe et al. (2016), se evaluó la discriminación a personas según su edad para acceder al puesto de trabajo. Encontraron que sí existe discriminación por edad, en el 71% de las

ofertas de trabajo había un requisito de edad máxima. Sin embargo, también se encontró que la edad máxima para ser candidato va en aumento en los últimos años.

Según Kaufmann et al. (2017), evaluaron como la impresión causan las personas de más edad físicamente, provoca la discriminación a la hora de obtener el puesto. Los resultados que se obtuvieron fueron que, los candidatos de edades más elevadas recibían puntuaciones más bajas que los más jóvenes. Se obtuvieron los mismos resultados en una simulación de contratación que en una realizada por profesionales de recursos humanos. También se encontró que, en trabajos en los que no se tenía que estar de cara al público, la discriminación era menor.

Según Penedo (2021) se investigó como estaba afectando los tiempos difíciles de acceso al trabajo para las personas de edad avanzada. Los resultados que se obtuvieron fueron que, las políticas de ayuda para la jubilación anticipada para promover el empleo de los jóvenes estaban ocasionando que existiese una discriminación a la hora de contratar a personas de mayor edad.

Según Bosak y Sezesny (2011), se realizó una investigación sobre los sesgos que se realizaban en los procesos de selección en relación al género. Durante el proceso de selección se encontraron diversas conclusiones, en las primeras etapas, se seleccionaba a los candidatos según cumpliera los estándares prefijados para el puesto y por tanto, no existía discriminación de género. Sin embargo, en etapas más avanzadas y concretamente, en la contratación, sí que se encontró que existía una preferencia por la contratación del hombre, teniendo la mujer que llegar a un estándar superior al de él. Además, se encontró que el sexo del evaluador era una variable moderadora bastante importante en el proceso.

Henningsen et al. (2021), investigaron la contratación de profesoras para la universidad según dos formas de selección y según si el seleccionador era hombre o mujer. Los resultados indicaron que tanto si la selección era por las competencias como si era teniendo en cuenta la política de igualdad en cuestión de género, las mujeres eran calificadas como mejores candidatas para el puesto. En cuanto al evaluador, en ambos casos también evaluaban positivamente a las mujeres. Sin embargo, dependiendo el tipo de selección, las mujeres evaluadoras en ambos casos calificaban por igual a la mujer y las mantenían como primera opción, pero los hombres que evaluaban, las evaluaban de forma positiva también, aunque eran primera opción en la condición de contratación por género y en la otra condición dejaban de ser la primera opción para la contratación.

Según Horbath (2015), evaluó la discriminación de la mujer en la selección de personal. Los resultados que se obtuvieron son que por cada 100 hombres que eran escogidos para un puesto de trabajo se escogían a 50 mujeres. También encontraron que esta tendencia va a la baja y que por tanto cada vez más se va equiparando la cantidad de contratadas mujeres a la cantidad de hombres. Sin embargo, encontraron que aún hay ciertos trabajos como supervisores de fábricas,

construcción, actividades ganaderas y agrícolas y vehículos de transporte el número de mujeres es casi inexistente.

Según Osca y López-Araújo (2009), investigaron sobre los procesos de selección y la justicia que ocurría en estos procesos a la hora de elegir a los candidatos. La investigación se realizó con un grupo de hombres y otro de mujeres. Se encontró que a las mujeres lo que más les importaba eran la justicia de los procedimientos a la hora de la selección y a los hombres la justicia en la relación con los candidatos. No se encontró que ser contratado o no tuviera influencia en esta percepción de injusticia. También se encontró que en ambos géneros estaban dispuestos a presentar acciones legales.

Según Carnicer et al. (2009), evaluaron cual es la implicación del empresario en la discriminación hacia mujeres. Descubrieron que aunque parte del problema sigue estando en el empresario, también existía por parte de los trabajadores de la empresa y estos añaden que uno de los problemas de acceso de la mujer a diversos puestos es la menor habilidad o fuerza frente a la de un hombre y la maternidad.

Según García-Izquierdo et al. (2015), investigaron sobre como la toma de decisiones que se tienen en el proceso de reclutamiento pueden estar realizadas de forma discriminatoria. Los resultados indicaron un trato discriminatorio en función del género incluso después de estar aprobada la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres. También se encontró que en los formularios se incluían ítems que podrían ser utilizados para un trato discriminatorio.

Según O'Brien et al. (2013), investigaron sobre si los resultados que se obtienen en los autoinformes sobre los prejuicios contra personas obesas correlacionan con la discriminación real en la selección. En este sentido no se encontró correlación. Sin embargo, también se evaluó mediante la medida universal de sesgo y se encontró que las personas obesas tenían menos probabilidad de conseguir el puesto de trabajo y que en caso de conseguirlo tendrían sueldo iniciales más bajos.

Según Flint et al. (2016), investigaron sobre la existencia de discriminación hacia personas obesas. Se investigó también si la discriminación era mayor para trabajos físicos y cuando el candidato era mujer. Los resultados indicaron que sí existía discriminación, que en los trabajos físicos la discriminación era más elevada hacia las personas obesas y si la persona era mujer, la discriminación era mayor que en los hombres.

4. Discusión

Como podemos ver por la tabla 1, anteriormente al 2000, encontramos un número mucho menor de estudios que los que encontramos en los años posteriores. Esto nos llama la atención ya que actualmente hay muchas más leyes en todos los países en relación a la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo.

En el caso de la discriminación hacia la mujer, ya en los estudios anteriores al 2000 se encuentra que había discriminación, pero como sabemos, cada vez existe más igualdad y mujeres en todo tipo de puestos. Sin embargo, encontramos que en todos los estudios que se han realizado posteriormente, sigue existiendo discriminación hacia la mujer. Solamente uno de los estudios encontró que no existía discriminación por género (Bosak y Sezesny 2011).

Aún con todo esto, todavía encontramos puestos de trabajo en los que la presencia de la mujer es casi inexistente (Horbath 2015). También encontramos que las mujeres tienden a estar en puestos inferiores a los hombres (Cárdenas y Hernández 2020).

Por tanto, aunque se pensaba que realizando discriminación positiva hacia la mujer, se conseguiría llegar a una equiparación de hombres y mujeres en los puestos de trabajo, la realidad es que aún no se ha conseguido completamente (Díaz y Dema, 1998). De hecho, aún hoy en día con todas las leyes que existen si preguntas por la discriminación hacia la mujer, siguen existiendo argumentos de que no tienen las mismas habilidades que los hombres y ponen como problema la maternidad (Carnicer et al., 2009).

Con respecto a la edad, se han encontrados más artículos relacionados con edades avanzadas que con los jóvenes, que solamente se ha encontrado uno en esta revisión.

En los estudios anteriores al 2000, se ha encontrado uno que nos dice que influye la edad en los trabajos menos cualificados (Singer y Sewell, 1989). Mientras que en los artículos más actuales, se ha encontrado que lo que más influye es el aspecto y su posición económica (Mulders et al., 2016).

También se llegó a la conclusión que cualidades que llevasen a pensar que el candidato tenía una edad elevada, como nombres antiguos y experiencias de hace bastantes años, provocaban que fueran seleccionados en menor medida (Derous y Decoster, 2017).

Relacionado con que el aspecto físico era una de las cosas que afectaban a la contratación, en personas de más edad, encontramos ahora la obesidad como un factor de discriminación. Antes del 2000, no encontramos ningún artículo. Sin embargo, en años posteriores encontramos dos. Esto nos indica cómo ha aumentado la importancia por el aspecto físico. Además, si la persona con obesidad era una mujer, la discriminación era aún mayor (Flint et al., 2016).

En cuanto a la raza, tanto antes del 2000 como después, encontramos discriminación hacia ellos. Sí que es verdad que en los años más actuales, la forma de discriminación es más sutil, por ejemplo, obteniendo puntuaciones más bajas que las personas blancas aunque tuvieran las mismas respuestas (Frazer y Wiersma, 2001).

También se ha encontrado que, la representación de su etnia, como es el color de piel o su nombre, causaban una discriminación mayor (Derous et al., 2016). Esto nos llama la atención ya que, es lo mismo que ocurre con las personas de edad avanzada. Por tanto, volvemos a ver que

una característica física, como en este caso es el color de piel, es una causa de aumento de la discriminación.

En cuanto a discriminación por discapacidad, se han encontrado los mismos artículos en ambos periodos de tiempo. Lo que nos puede indicar que aunque sigue existiendo, se ha mantenido el porcentaje ha disminuido considerablemente. De hecho, cuando miramos los artículos que hablan de distintos tipos de discriminación, los cuales solo nos aparecen posteriores al 2000, encontramos que los porcentajes son tan pequeños que ni siquiera aparecen (Terpstra y Kethley, 2002).

Encontramos también un artículo sobre expresidarios, pero solamente en el primer periodo de tiempo. Esto no nos indica que ese tipo de discriminación haya dejado de existir, sino que al abarcar tantos tipos se ha convertido en una limitación de la investigación. Por eso debería de realizarse un estudio de cada tipo para saber cómo ha evolucionado cada uno por separado.

Sin embargo, una ventaja que encontramos, son los artículos sobre discriminación múltiple o los que evalúan todas las discriminaciones en una sola investigación. Gracias a ellas podemos saber cuáles son los porcentajes de cada una de ellas. Según Terpstra y Kethley (2002), el 50% les ocurre a personas de etnias distintas al país donde solicitan el trabajo y el 28% es a mujeres. Estos son los dos colectivos más discriminados y podemos ver también que ambos tipos son el mayor número de artículos encontrados.

Por tanto, si hemos avanzado tanto, cada vez los procesos de selección son más elaborados, tenemos leyes sobre discriminación y lo que queremos es el mejor candidato, ¿Cómo es posible que sigamos teniendo estos datos de discriminación tan elevados? Además, hemos visto que han cambiado las formas de discriminar, ahora se realiza de forma más imperceptible, y que el físico se ha convertido en una de las formas de discriminación más importante.

Cada vez tenemos más claro que el futuro está en la informática y ya se está adaptando al sector de los recursos humanos. Se plantean las inteligencias artificiales como una forma más eficiente de realizar la selección y con la creencia de la posible eliminación de la discriminación. Pero como todo, esto también trae problemas, pues se piensa que puede ser una forma de realizar discriminación encubierta (Olarde, 2020).

En conclusión, sí que ha habido cambios en estos años, pero aún queda mucho que recorrer para acabar con la discriminación en la selección de personal.

5. Bibliografía

- Alcántara, A. E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 9(16), 109–132. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i16.7858>
- Alvarez Orozco, D. G., Hernandez Sampieri, R., & Ruiz, V. E. (2019). Los prejuicios asociados con el edadismo causantes de la discriminación laboral en los procesos de reclutamiento en Celaya, Guanajuato, México. *Management Review*, 1(1). <https://doi.org/10.18583/umr.v1i1.8>
- Amparo, O. S., & Blanca, L. A. (2010). ¿La justicia en selección predice las intenciones de los candidatos? *Clínica y Salud*, 1(1), 222. <https://doi.org/10.5093/cl2010v1n1a6>
- Anderson, N. (2011). Perceived Job Discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 229–244. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x>
- Bayes, R (1970). Discriminación laboral. Una aproximación metodológica. *Anuario de psicología*, 3, 45-58.
- Bosak, J., & Sczesny, S. (2011). Gender Bias in Leader Selection? Evidence from a Hiring Simulation Study. *Sex Roles*, 65(3–4), 234–242. <https://doi.org/10.1007/s11199-011-0012-7>
- Cárdenas, C. & Hernández, J. (2020), “Contratar lo parecido a uno...” Discruso y discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal de grandes empresas en Chile. *Discurso y sociedad*, 14(4), 790-822.
- de Jong, A., & Visser, D. (2000). Black and White Employees’ Fairness Perceptions of Personnel Selection Techniques. *South African Journal of Psychology*, 30(4), 17–24. <https://doi.org/10.1177/008124630003000403>
- de Luis Carnicer, P., Garrido Rubio, A., Urquizu Samper, P., & Vicente Oliva, S. (2009). EL EMPRESARIADO COMO FUENTE DE LA SEGREGACION POR SEXO. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(1), 149–167. [https://doi.org/10.1016/s1135-2523\(12\)60083-5](https://doi.org/10.1016/s1135-2523(12)60083-5)
- Derous, E., & Decoster, J. (2017). Implicit Age Cues in Resumes: Subtle Effects on Hiring Discrimination. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01321>
- Derous, E., Pepermans, R., & Ryan, A. M. (2016). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants’ ethnic salience with job context. *Human Relations*, 70(7), 860–882. <https://doi.org/10.1177/0018726716676537>
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2012). Documenting the Adverse Impact of Résumé Screening: Degree of ethnic identification matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 464–474. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12009>
- Díaz, C. & Dema, S. (1998). Las políticas de acción positiva en el mercado laboral. Superación de la perspectiva de igualdad de oportunidades. *La aljaba*, 3, 43-64.

- Durán Penedo, B. (2021). Discriminación para el acceso al empleo por edad madura. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(5), 116–154.
- Fatfouta, R., & Ghoniem, A. (2021). Old, but gold? A dual-pathway model of age bias in personnel selection decisions. *Applied Psychology*, 71(2), 514–538. <https://doi.org/10.1111/apps.12336>
- Flint, S. W., Čadek, M., Codreanu, S. C., Ivić, V., Zomer, C., & Gomoiu, A. (2016). Obesity Discrimination in the Recruitment Process: “You’re Not Hired!” *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00647>
- Frazer, R. A., & Wiersma, U. J. (2001). Prejudice Versus Discrimination in the Employment Interview: We may Hire Equally, but Our Memories Harbour Prejudice. *Human Relations*, 54(2), 173–191. <https://doi.org/10.1177/0018726701542002>
- García-Izquierdo, A. L. & García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 111-138.
- García-Izquierdo, A. L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Castaño, A. M. (2015). e-Recruitment, gender discrimination, and organizational results of listed companies on the Spanish Stock Exchange. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 155–164. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.003>
- González, L., Collado, M. I. & López, L. (1997). El reclutamiento de personal a través del anuncio de empleo. *Capital Humano. Suplemento Selección de Personal*.
- Gutiérrez, J & Sintas, F. (1994). Actitud de los empresarios hacia la integración laboral de personas que están o han estado sometidas a medidas de privación de libertad. *Anuario de Psicología Jurídica*, 4(1), 137-159.
- Henningsen, L., Horvath, L. K., & Jonas, K. (2021). Affirmative Action Policies in Academic Job Advertisements: Do They Facilitate or Hinder Gender Discrimination in Hiring Processes for Professorships? *Sex Roles*, 86(1–2), 34–48. <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01251-4>
- Hlasny, V., & Jeung, H. J. (2011). Applicant Screening Practices at Korean Firms: Evidence from Personal Interviews of Human Resource Officers. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2029538>
- Horbath, J. (2007). Discriminación laboral hacia las mujeres en México: aproximación conceptual para medir su magnitud. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/268047756>
- Jackson, C. J., Furnham, A., & Willen, K. (2000). Employer willingness to comply with the Disability Discrimination Act regarding staff selection in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 119–129. <https://doi.org/10.1348/096317900166912>

- Kaufmann, M. C., Krings, F., Zebrowitz, L. A., & Sczesny, S. (2017). Age Bias in Selection Decisions: The Role of Facial Appearance and Fitness Impressions. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02065>
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (1999). Are Women More Likely to Be Hired or Promoted into Management Positions? *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 158–173. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1646>
- Martínez, E. (1997). Desempleo juvenil en Chile: ¿discriminación o ilusión óptica? *Boletín Cinterfor*, 139-140, 89-102.
- Ng, E. S., & Wiesner, W. H. (2007). Are Men Always Picked Over Women? The Effects of Employment Equity Directives on Selection Decisions. *Journal of Business Ethics*, 76(2), 177–187. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9266-3>
- O'Brien, K. S., Latner, J. D., Ebner, D., & Hunter, J. A. (2012). Obesity discrimination: the role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice. *International Journal of Obesity*, 37(3), 455–460. <https://doi.org/10.1038/ijo.2012.52>
- Olarte, S. (2020). la aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Documentación Laboral* 1, 79-98.
- Osca, A. & López-Araújo, B. (2009). ¿La justicia en selección predice las intenciones de los candidatos? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 219-229.
- OUDE MULDER, J., HENKENS, K., LIU, Y., SCHIPPERS, J., & WANG, M. (2016). Managers' interview invitation decisions about older job applicants: human capital, economic conditions and job demands. *Ageing and Society*, 38(4), 839–864. <https://doi.org/10.1017/s0144686x16001343>
- Petersen, L. E., & Dietz, J. (2008). Employment discrimination: Authority figures' demographic preferences and followers' affective organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1287–1300. <https://doi.org/10.1037/a0012867>
- SINGER, M. S., & SEWELL, C. (1989). APPLICANT AGE AND SELECTION INTERVIEW DECISIONS: EFFECT OF INFORMATION EXPOSURE ON AGE DISCRIMINATION IN PERSONNEL SELECTION. *Personnel Psychology*, 42(1), 135–154. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb01554.x>
- Terpstra, D. E., & Kethley, R. B. (2002). Organizations' Relative Degree of Exposure to Selection Discrimination Litigation. *Public Personnel Management*, 31(3), 277–292. <https://doi.org/10.1177/009102600203100302>
- Universidad de Valladolid, del Cerro, I., & Zarzuela, P. (2016, junio). *TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO* (TFG). <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf?sequence=1>

- Valenzuela-Ibarra, S., Gempp, R., Kause, E. & Mladinic, A. (2014). Potencial de discriminación arbitraria en los procesos de selección de personal: Índice de impacto adverso en organismos públicos. *ENEFA Proceedings*, 7, 1213-1231.
- Vera-Rojas, P. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal (Documento de Trabajo). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vladimir, H. (2014). Applicant Screening Practices at Korean Firms. *Asian Women*, 30(3), 57. <https://doi.org/10.14431/aw.2014.09.30.3.57>

