Facultad de ciencias económicas

Trabajo de investigación final

"Discriminación física en los procesos de selección de personal"

Autores:

Brusatori, MicaelaRocío

Marcarié Carra, Denisse

Reale, Noelí Araceli

Tutores:

De Arteche, Mónica

Sosa, Federico

Licenciatura en Recursos Humanos

Año 2016

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN **6**

ABSTRACT **7**

A- INTRODUCCIÓN **8**

Área temática 8

Problema 8

Preguntas de Investigación 9

Objetivos 9

Alcance 9

Agradecimientos 9

B- MARCO TEÓRICO **10**

CAPITULO 1 – PANORAMA MUNDIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL **10**

1.1 Primer acercamiento a la discriminación laboral 10

1.2 Plan de acción global para hacer frente a la discriminación laboral .. 12

1.3 Instituciones mundiales destinadas a luchar contra la discriminación laboral 18

CAPITULO 2 - LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN ARGENTINA **22**

2.1 Legislación Argentina sobre discriminación laboral 22

2.2 Comparación de estadísticas sobre la discriminación laboral: Argentina vs España 23

2.3Instituciones nacionales destinadas a luchar contra la discriminación laboral 29

CAPITULO 3 – LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN **32**

3.1 Discriminación laboral al momento del reclutamiento 32

3.2 En los ojos del entrevistador: prejuicios vs capacidades 35

3.3 Códigos de ética que luchan contra la discriminación laboral 39

C- **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN** **43**

D- TRABAJO DE CAMPO **48**

ENCUESTA A ENTREVISTADORES 48
FOCUSGROUP 58
ANÁLISIS DE DOCUMENTOS 62
"Obesity discrimination: The role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice" *62*
"Encuesta sobre discriminación laboral por el uso de tatuajes" (OCCMundial, 2015) *64*
"Discriminación laboral por raza y género" video de entrevista a Raymundo Campos *66*
E- CONCLUSIONES 68
F- IMPLICANCIAS 70
BIBLIOGRAFÍA 71
ANEXOS 77
ANEXO 1 – ENCUESTA A SELECTORES 77
ANEXO 2 - "OBESITY DISCRIMINATION: THE ROLE OF PHYSICAL APPEARANCE, PERSONAL IDEOLOGY, AND ANTI-FAT PREJUDICE" 82
ANEXO 3 - "ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EL USO DE TATUAJES" (OCCMUNDIAL, 2015) 83
ANEXO 4 – "DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZA Y GÉNERO" VIDEO DE ENTREVISTA A RAYMUNDO CAMPOS 84

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. LA IMPORTANCIA QUE LAS PERSONAS LE ATRIBUYEN A LA DISCRIMINACIÓN COMO PROBLEMÁTICA SOCIAL. 24
FIGURA 2 PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE DISCRIMINACIÓN HACIA LOS PRINCIPALES GRUPOS O PERSONAS ARGENTINA 25
FIGURA 3. PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE DISCRIMINACIÓN HACIA LOS PRINCIPALES GRUPOS O PERSONAS ESPAÑA 25
FIGURA 4. PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE DISCRIMINACIÓN EN LOS PRINCIPALES ÁMBITOS. ARGENTINA. 26
FIGURA 5. PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE DISCRIMINACIÓN EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS. ESPAÑA. 26
FIGURA 6. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EXPERIMENTADA Y PRESENCIADA POR LAS PERSONAS DE LA MUESTRA. ARGENTINA. 27
FIGURA 7. ÁMBITOS DONDE LAS PERSONAS EXPERIMENTARON O PRESENCIARON HECHOS DISCRIMINATORIOS. ARGENTINA. 28
FIGURA 8. TIPOS DE DISCRIMINACIÓN EXPERIMENTADA Y PRESENCIADA POR LAS PERSONAS DE LA MUESTRA. ESPAÑA. 28
FIGURA 9. CASOS DE DISCRIMINACIÓN SEGÚN VARIABLE EN ESPAÑA DEL PERÍODO FEBRERO-MARZO 2005. 34
FIGURA 10. PREGUNTAS ILEGALES QUE SE SUELEN HACER EN LAS ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL. 36
FIGURA 11. CARACTERÍSTICAS QUE PONEN EN DESVENTAJA A UN CANDIDATO PARA SER SELECCIONADO EN EL EMPLEO. ESPAÑA. 37
FIGURA 12. INCIDENCIA Y DISTRIBUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ASPECTO FÍSICO A LO LARGO DE LA VIDA EN EL GRUPO DE RIESGO EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS EN LOS QUE ÉSTA SE PUEDE DAR. 38
FIGURA 13. COMPOSICIÓN DE LA TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA 46
FIGURA 14. CUADRO RESÚMEN DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES 47
FIGURA 15. LUGARES DONDE SE ENCUENTRAS PLASMADAS LAS POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATORIAS EN LAS EMPRESAS 48
FIGURA 16. GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS SELECTORES SOBRE LAS POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATORIAS DE SUS EMPRESAS 49

FIGURA 17. GRADO DE CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS SELECTORES SOBRE LA LEY 23.592 50
FIGURA 18. GRADO DE CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS SELECTORES COBRE EL CONVENIO 111 DE LA OIT 51
FIGURA 19. REQUISITOS DISCRIMINATORIOS EN LOS ANUNCIOS DE EMPLEO 52
FIGURA 20. QUÉ ENTIENDEN LOS SELECTORES POR EL TÉRMINO BUENA PRESENCIA 53
FIGURA 21. IMPORTANCIA QUÉ LOS RECLUTADORES LE OTORGAN A QUE LOS CVS QUE RECIBEN TENGAN FOTO 54
FIGURA 22. ATRIBUTOS FÍSICOS QUE MIRAN LOS RECLUTADORES EN LOS CVS 54
FIGURA 23. CANTIDAD DE VECES QUE LOS RECLUTADORES DEJARON FUERA DEL PROCESO A UN CANDIDATO DEBIDO A LA FOTO DE SU CV 55
FIGURA 24. CARACTERÍSTICAS FÍSICAS POR LAS QUE LOS SELECTORES DEJAN FUERA DEL PROCESO A UN CANDIDATO DURANTE LA ENTREVISTA 56
FIGURA 25. PREJUICIOS QUE TIENEN LOS ENTREVISTADORES A LA HORA DE SELECCIONAR PERSONAL 57

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda la problemática de qué tipos de discriminación física están presentes en los procesos de sección de personal, y que acciones realizan desde los distintos ámbitos, empresas, estado y organismos, para luchar contra esta problemática.

A partir de la problemática expuesta, elaboramos tres objetivos. El primero se basó en conocer qué tipo de discriminación física se da con mayor frecuencia en el proceso de selección de personal; el segundo busco averiguar si las empresas llevan a cabo algún tipo de programa para luchar contra la discriminación; y finalmente el tercero buscó conocer cuál es la normativa legal vigente para combatir la discriminación.

El marco teórico que realizamos se encontró dividido en tres capítulos y la investigación descriptiva, se abordó desde un paradigma mixto. Para realizar el trabajo de campo recurrimos al método de triangulación debido a que utilizamos encuestas para selectores de personal, una metodología de focusgroup, y para finalizar el análisis de documentos.

Como conclusión del trabajo de campo, pudimos inferir que la discriminación física que se da con mayor frecuencia es por vestimenta, color de pelo, tatuajes y contextura física. Además, hay un gran desconocimiento de las leyes que buscan evitar la discriminación en el ámbito laboral, como también hay una falta de aplicación de las políticas empresariales a la hora de sancionar actos discriminatorios en las empresas.

Ante esta situación y para disminuir la discriminación laboral planteamos que, desde las organizaciones se difundan las políticas antidiscrimatorias y que se apliquen sanciones a quienes las incumplen y, desde el estado, se puedan dar ámbitos de difusión sobre la normativa legal vigente en la Argentina.

Palabras claves: discriminación física, proceso de selección de personal, códigos de ética, leyes antidiscriminación

ABSTRACT

The Present Research deals with the problems of what types of physical discrimination are present in the personnel selection processes, and what actions they carry out from different spheres, companies, state and organisms, to combat this problem.

Based on the above problems, we elaborate three objectives. The first one was based on knowing what kind of physical discrimination occurs most frequently in the selection process; the second is to find out if the companies carry out any type of program to fight discrimination; and finally the third one sought to know the current legal regulations to combat discrimination.

The theoretical framework was divided into three chapters and the descriptive research was approached from a mixed paradigm. To perform the field work we use the triangulation method because we use surveys for personnel selectors, a focus group methodology, and to finalize the analysis of documents.

As a conclusionof the field work, we could infer that the physical discrimination that occurs most frequently is by dress, hair color, tattoos and physical structure. In addition, there is a great ignorance of the laws that seek to avoid discrimination in the workplace. As there is also a lack of application of corporate policies when punishing discriminatory acts in companies.

Faced with this situation and to reduce labor discrimination, we propose that, from the organizations, anti-discrimination policies be disseminated and sanctions be applied to those who don´t comply with them and, from the state, they may be disseminated on the legal regulations in force in Argentina.

Key Words: Physics discrimination, Personnel Selection Process, Code of Ethics, Anti-Discrimination Laws

A- INTRODUCCIÓN

Área temática

Discriminación física en los procesos de selección de personal

Problema

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por 173 países (entre los cuales se encuentra la República Argentina) sobre la discriminación laboral, protege a todos los trabajadores contra la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Esta protección es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación tanto públicos como privados.

Sin embargo, y a pesar de esta protección internacional, y además del derecho a la igualdad de oportunidades, de que se debería seleccionar a los trabajadores únicamente sobre la base de su capacidad para realizar el trabajo y de las leyes que buscan regular esta actividad, la discriminación laboral sigue estando presente en los procesos de selección de personal realizados por empresas de todos los ámbitos y tamaños, tal lo demuestra un informe del INADI presentado en el año 2012 en donde se muestra que las consultas en materia de discriminación laboral aumentaron en un 300% con respecto al año anterior.

Según la OIT, la discriminación en el trabajo incluye "toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación" (OIT, 2007, p. 9), pudiendo haber discriminación tanto directa como indirecta.

El presente trabajo se basóen el tipo de discriminación indirecta, entendido como aquel tipo de discriminación oculta tras situaciones que parecen no aparejar ninguna mala intención. Es decir, se esconde tras situaciones en donde, en un primer momento, no nos damos cuenta que la situación es en sí misma discriminatoria.

Uno de los principales tipos de discriminación laboral, es la discriminación física. Por esto, en el presente trabajo profundizaremos sobre los distintos tipos de discriminación física, talla, contextura, raza y presencia, que se dan en los procesos de selección de personal y cuál de ellas se da con mayor frecuencia.

Preguntas de Investigación

- ¿Qué tipo de discriminaciones físicas se dan con más frecuencia en los procesos de selección de personal de las empresas estudiadas?
- ¿Qué acciones se llevan adelante desde las empresas, gobiernos y organismos para eliminar o minimizar la discriminación física en los procesos de selección? ¿Qué tipo de resultados obtienen dichos planes?

Objetivos

- Conocer los distintos tipos de discriminación física que se dan con mayor frecuencia en los procesos de selección de las empresas estudiadas.
- Averiguar qué tipo de programas llevan a cabo las empresas con el objetivo de evitar la discriminación en los procesos de selección de personal.
- Analizar el marco normativo legal tendiente a eliminar o minimizar la discriminación laboral en el mundo y específicamente en la República Argentina.

Alcance

La presente investigación acerca de la Discriminación física en los procesos de selección se extendió a los diferentes tipos de discriminación que se relacionan con la apariencia física de los candidatos como contextura física, tatuajes, piercings, color de pelo llamativo, vestimenta y color de piel. Por lo tanto, hemos dejado fuera aquellas situaciones en donde se discrimina por cuestiones ajenas a las características físicas tales como edad, género, discapacidades, etc.

Agradecimientos

Queremos extender nuestro agradecimiento a todos aquellos reclutadores que respondieron nuestra encuesta de investigación, a aquellas personas que brindaron su tiempo para realizar el focusgroup, y a los profesores Federico Sosa y Mónica De Artreche cuyos aportes hicieron posible la presente investigación.

B- MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1 – PANORAMA MUNDIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

1.1 Primer acercamiento a la discriminación laboral

Hay tantas definiciones de lo que significa la discriminación laboral, como autores han abordado el tema. Una de las más utilizadas para definir la discriminación laboral es la que propone la Organización Internacional del Trabajo – agencia tripartita de la ONU que integra gobiernos, empleadores y trabajadores de más de 180 países – que considera a la discriminación laboral como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (OIT, 2007, p. 9).

Además, según la OIT, la discriminación laboral puede responder a dos tipos: directa e indirecta. La discriminación directa es aquella que abiertamente excluye a un conjunto de personas por el simple hecho de pertenecer a él. Un ejemplo de este tipo de discriminación, según la OIT, puede darse en los anuncios de empleos en los que se excluye la candidatura de personas mayores de cierta edad. La discriminación indirecta, por el contrario, es aquella que en forma encubierta busca estigmatizar a cierta parte de la sociedad a través de normas o políticas que en un primer lugar parecen inofensivas. Un ejemplo de este tipo de discriminación brindado por la OIT en el libro la igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean (OIT, 2007), podría darse por ejemplo en cursos de formación fuera del horario de trabajo o los fines de semana que indirectamente excluyen a aquellos empleados que tengan responsabilidades familiares.

Otra definición para el término discriminación es la propuesta por Massini Correas, mencionado por Daniel Orlansky (s.f.), en su artículo "Discriminación y libertad de contratación", entendida como "la actitud de quien da un tratamiento desigual a una persona o grupo de personas motivado fundamentalmente por sus características personales o naturales, sin referencia alguna a sus conductas o méritos presentes o pasados" (p. 2).

Según la ley 23.592 conocida comúnmente como Ley Antidriscriminación (1988) en su artículo 1ro define el término discriminación como:

> Discriminar es impedir, obstruir, limitar o menoscabar el pleno ejercicio de los derechos y garantías, de manera arbitraria, de alguien utilizando como pretexto su género, etnia, creencias religiosas o políticas, nacionalidad, situación social o económica, orientación sexual, edad, capacidades o caracteres físicos.

Según Rodríguez Zepeda (2007), en su estudio ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?, define a la discriminación cómo:

> Una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con na desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (p. 19).

Lo que todas estas definiciones tienen en común, es que la discriminación atraviesa transversalmente a todas las instituciones que conocemos, no siendo el ámbito laboral una excepción.

Desde su concepción original, el proceso de selección de personal es aquel que busca escoger al candidato adecuado para el cargo adecuado (Chiavenato, 2011).Esta noción nos haría suponer que el proceso se debe asentar sobre bases meramente objetivas en donde se escoge a la persona basándose en aquellos conocimientos, habilidades y aptitudes que lo hacen idóneo para ocupar la posición. Sin embargo, muchas veces la realidad viene a contradecir los supuestos teóricos sobre dicho tema.

Según García Izquierdo, A. L. y García Izquierdo, M. en la revista “Del Trabajo y de las Organizaciones” (2007):

> La elaboración de criterios para la selección de un candidato a un puesto de trabajo no se debe basar en estereotipos o prejuicios respecto a ciertos colectivos

> sociales, étnicos o raciales, pues es una información que no permite conocer la valía de un sujeto individualmente considerado (…) lo que se pretende es que se examine la valía de los sujetos con el debido detalle, como seres individuales y únicos, y no como miembro del grupo demográfico al que pertenece (…) Es la tarea de la medición psicológica en el ámbito laboral asegurar la precisión en evaluar la adecuación de las personas en el trabajo, y no de contribuir en el fomento de diferencias sociales con potencialidad discriminatoria (p. 128).

Un poco más adelante en la publicación, García Izquierdo, A. L. y García Izquierdo, M. plantean que el derecho a la igualdad de oportunidades no significa que no existan distinciones entre las personas o que todos seamos iguales en todos los ámbitos de la vida, sino los criterios para poder acceder al mercado laboral no deben pasar por cuestiones prejuiciosas que redundan en prácticas discriminatorias (García Izquierdo, A. L. y García Izquierdo, M., 2007).

La discriminación laboral no solo existe, sino que también representa una preocupación tanto social como política, al menos así lo demuestran la gran cantidad de convenios internacionales, artículos, leyes, decretos e institucionesque se encargan de luchar por esta problemática y que profundizaremos en los próximos capítulos.

1.2 Plan de acción global para hacer frente a la discriminación laboral

Vivimos en un mundo globalizado y, por lo tanto, aquellas reglamentaciones adoptadas por los principales referentes mundiales terminan impactando, de una forma u otra, en el contexto nacional.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en el Art. 1 plantea 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 este precepto, continúa en el Art 2.1 al decir que “Toda persona tiene todos los 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 o cualquier otra condición”.

Uno de los países que cuenta con mayor rigurosidad a la hora de enfrentar la discriminación laboral es Estados Unidos, tal como lo demuestra la gran cantidad de leyes destinadas a luchar contra esta problemática.Algunas de las más conocidas son:

- Ley de Derechos Civiles de 1964
- Ley de Igualdad Salarial de 1963
- Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967
- Ley de Ciudadanos con Discapacidades de 1990

En cuanto a la ley de Derechos Civiles (1964), ley que debe ser regulada por TheUnitedStatesDepartment of Justice,ninguna persona en los Estados Unidos será excluida de participar en, ni se le negarán los beneficios de, o será objeto de discriminación debido a su raza, color u origen nacional, en cualquier programa o actividad que recibe ayuda financiera federal.

Según John F. Kennedy en su discurso de apoyo a la promulgación del titulo VI de la Ley de Derechos Civiles de 1963 la idea de este tipo de reglamentación se basa en que los fondos públicos deben fomentar la igualdad y la justicia ya que son aportes realizados por ciudadanos que poseen todas las formas y colores y merecen que esos fondos les sean retribuidos en las mismas condiciones de igualdad a todos los ciudadanos.

Sin embargo, y según la base estadística brindada por la EEOC, en el año 2005 recibieron 26.740 querellas, las cuales se incrementaron un 18,86% llegando a tener 31.027 demandas por motivos de discriminación racial en el año 2015.

En lo que respecta a la Ley de Igualdad Salarial (1963) prohíbe la discriminación salarial de género entre hombres y mujeres en el mismo establecimiento que realizan trabajos que requieren habilidades, esfuerzo y responsabilidades sustancialmente iguales, en condiciones de trabajo similares. Según la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, s.f.), “es el contenido del trabajo, y no su título, lo que determina si los trabajos son esencialmente iguales”.

Le Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo (1967), protege a aquellos individuos mayores a los 40 años de edad contra aquellas discriminaciones que puedan surgir, ya sea en su ámbito laboral o en su solicitud de empleo, por motivos de su edad. Es importante destacar que esta ley abarca todo el proceso de empleabilidad como

puede ser: contratación, ascenso, despido, suspensión, compensaciones, beneficios, asignaciones de tareas y entrenamiento.

Un claro ejemplos de la aplicación de la normativa de la Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo es la prohibición de incluir la fecha de nacimiento en los Curriculum Vitae. Es decir, que el empleador no puede saber de ante mano la edad de la persona que está a punto de entrevistar.

Según las estadística brindadas por la EEOC, en el año 2005 recibieron 16.585 querellas basadas en discriminaciones de edad, de las cuales resolvió 14.076. Un ejemplo demostrativo que hace referencia a cómo la discriminación laboral se encuentra a la alza, es que 10 años después, en el año 2015, la EEOC recibió 20.144 querellas, es decir un incremento del 21,46%.

Con respecto a la Ley de Ciudadanos con Discapacidades (1990), apunta a evitar la discriminación contra individuos que cuentan con las cualificaciones necesarias para obtener el empleo pero que no son tenidos en cuenta por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran.

Otro de los países que ponen énfasis en la igualdad ante la ley es España.

Según el Art. 14 de la Constitución española (1978) “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”.

El país europeo cuenta con un Estatuto de los Trabajadores (1980), ley por la que se regula el derecho laboral a nivel estatal y que incluye a todos aquellos que trabajan por cuenta ajena, de forma remunerada, bajo la dirección y organización de un empleador, en donde también hace referencia a los derechos de las personas, en este caso, en la relación de trabajo. En el Art 4.2 inciso C aclara:

> En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho 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.

Una de las principales normativas españolas referidas a la discriminación física, más concretamente a la discriminación basada en motivos de sobrepeso, es el art. 37 sobre la Prohibición de discriminación de la Ley 17/2011 sobre seguridad alimentaria y nutrición. Dicho artículo anuncia, en primer lugar que se prohíbe cualquier forma de discriminación sea directa o indirecta hacia las personas con sobrepeso u obesidad. El artículo aclara además que se entenderá por discriminación tanto directa como indirecta. Se entiende por discriminación directa aquellas situaciones en las que abiertamente se discrimine a una persona con motivo de su sobrepeso, colocándola en una desventaja con respecto a otras personas. Se entiende por discriminación indirecta, aquellas situaciones aparentemente neutras en las que se termina incurriendo en una desventaja para la persona con sobrepeso u obesidad. Por último, el artículo finaliza imponiendo a los poderes públicos que realicen medidas para ayudar a las personas con sobrepeso u obesidad y poder parear las situaciones de desigualdad a las que se pueden ver sometidas.

Siguiendo en la temática de discriminación por motivos de obesidad, Pilar Rivas Vallejo (2015), profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona, en su trabajo de investigación titulado "¿Es la obesidad causa de discriminación tutelable en el ámbito laboral?" hace mención a cómo las personas relacionan la obesidad con:

> Connotaciones negativas como la pereza, la glotonería, la falta de autocontrol o la ineptitud y la consideración de una mayor predisposición a los accidentes de trabajo como consecuencia del sobrepeso trasladando todos estos prejuicios hacia todos los ámbitos del proceso laboral, empezando desde el momento de la selección (p. 14).

Uno de los fallos judiciales más conocidos en España que logró abrir el debate sobre la discriminación física en el trabajo, fue la sentencia 170/1987, de 30 de octubre, que

habla sobre el caso de un barman que decidió dejarse la barba razón por la cual la empresa sancionó al trabajador dos veces con suspensión de empleo y sueldo para finalmente despedirlo.

Además de los documentos anteriormente mencionados, en España existen diferentes organismos que trabajan, específicamente, por la erradicación de la discriminación racial, como por ejemplo: "El defensor del pueblo", "Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico", "Observatorio Permanente de Inmigración" y "El Observatorio Español de Racismo y Xenofobia".

Por último, México también presenta una serie de leyes interesantes tendientes a minimizar la discriminación laboral:

- La Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General para La Igualdad Entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

La Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) entiende por discriminación:

> Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las

> responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Esta misma ley también menciona que:

> El propósito de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos.

En cuanto a la Constitución Política de los Estados Mexicanos (1917), en su Capítulo I Art. 1º, menciona que queda prohibida toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Ley Federal del Trabajo (1970) en su Artículo 3ro vuelve a hacer hincapié sobre la prohibición de discriminar en el ámbito laboral por condiciones referidas al género, sexo, edad, discapacidad, origen étnico, y cualquier otro motivo.

En lo que respecta a la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres (2006) busca tratar de eliminar segregaciones basadas en motivos de sexo a la par de buscar garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para ambos.

Por último, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) busca promover la igual de oportunidades y de trato, además de en su Artículo 2do obligar a los poderes públicos federales a buscar facilitar la participación en la vida política, económica, cultural y social del país, a aquellas minorías que pueden ser discriminadas.

Sin embargo y a pesar de todas estas regulaciones, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación de México (ENADIS) en su encuesta del año 2010 determinó que el 39,1% de personas pertenecientes a distintos grupos étnicos considera que no están en igualdad de condiciones que otros grupos para conseguir trabajo.

Según esa misma encuesta realizada en el año 2010, cinco de cada diez jóvenes de nivel socioeconómico muy bajo afirman que no los aceptaban en los empleos debido a su

apariencia, mientras que dos de cada diez personas jóvenes de estrato bajo dijeron lo mismo, en contraste, las y los jóvenes de nivel medio, medio alto y alto no consideraron que su apariencia sea una razón por la cual no fueron aceptados en un trabajo.

Estos tres ejemplos de países demuestran que, si bien el tema de la discriminación es un tema de preocupación para sus agendas, tanto que se han hecho varias leyes tendientes a eliminarlo, la discriminación sigue siendo una problemática actual que va en aumento.

1.3 Instituciones mundiales destinadas a luchar contra la discriminación laboral

Una de las principales organizaciones que luchan contra la discriminación es La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La misión de esta organización está agrupada en torno a cuatro objetivos: promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La OIT está conformada por tres órganos fundamentales, los cuales cada uno está formado por representantes de empleadores, trabajadores y gobiernos. Estos órganos son, por un lado La Conferencia Internacional del Trabajo que establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización, El Consejo de Administración que es el órgano ejecutivo de la OIT y toma decisiones sobre la política de la organización y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción, y por último, La Oficina internacional del trabajo que es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y es responsable por el conjunto de actividades de la OIT.

Uno de los principales objetivos que tiene la organización es el de “Promover la igualdad de oportunidades de empleo en el lugar de trabajo” y así lo declara en su informe global llamado “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean” (OIT, 2007, p. 7).

Según esta organización, el lugar de trabajo es un espacio estratégico para atacar la discriminación en el empleo y crear una fuerza de trabajo de composición más diversificada pero más igual, por eso, la OIT ha prestado asistencia técnica a los gobiernos o a iniciativas impulsadas por los empleadores y encaminadas a la

elaboración de políticas en pro de la igualdad de oportunidades laborales en el ámbito empresarial.

Uno de los principales aportes de la OIT para la lucha contra la discriminación es el Convenio n° 111 (1958). Este Convenio comienza con el artículo 1 definiendo, como ya vimos, qué es la discriminación y qué distinciones comprende el término y continúa en el siguiente artículo estableciendo que:

> Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (OIT, 1958).

Vale aclarar que los Estados Unidos solo han ratificado dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT y el Convenio 111 es uno de aquellos que no ratificó.

Otra de las instituciones destinadas a luchar contra la discriminación es el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que se creó en el año 2003 por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Según este organismo la discriminación se entiende como "Una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido" (CONAPRED, 2003).

El objetivo principal del consejo es "Contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano" (CONAPRED, 2003).

El CONAPRED además se encarga de promover políticas y medidas con el fin de colaborar con el desarrollo cultural y social y poder así, avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad de las personas, y de recibir y resolver reclamos sobre prácticas discriminatorias por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones.

El Consejo además, elabora proyectos y programas para hacer frente a la discriminación en el trabajo e impulsa reformas legales pertinentes, crea campañas de sensibilización para la comunidad y realiza estudios para poder documentar la incidencia y las diferentes formas que adopta la discriminación.

Un ejemplo de estos estudios es aquel que analiza la legislación federal en materia laboral y propone la aprobación de reformas legislativas pendientes para una legislación laboral sin discriminación (2007).

Por otro lado, los Estados Unidos poseen "La Comisión de Oportunidades de Empleo" (EEOC) quien se ocupa de hacer cumplir las leyes federales que tornan ilegal la discriminación desde un candidato a un puesto hasta una persona ya empleada, por razones de sexo, raza, religión, color, embarazo, identidad de género, orientación sexual, origen nacional, edad, discapacidad o información genética y a aquellas personas que hayan denunciado discriminación presentando algún tipo de demanda o participando en una investigación en un caso de discriminación.

Estas leyes federales abarcan desde el proceso de selección hasta el despido, pasando por el momento de contratación, acosos, capacitación y remuneraciones y compensaciones.

En cuanto la autoridad que tiene la EEOC podemos detallar la de investigar actos de discriminación por parte de los empleadores que estén cubiertos por la ley y en caso de no tener éxito y no hallar la práctica discriminatoria, la comisión puede presentar una demanda con el fin de proteger los derechos de los individuos.

Una tarea importante que lleva a cabo también "La Comisión de Oportunidades de Empleo" es la de crear programas de divulgación, educación y asistencia técnica con el objetivo de prevenir la discriminación.

Una de las iniciativas más significativas que lleva adelante esta Comisión es "The E-RACE Initiative" (EradicatingRacism And ColorismfromEmployment) que está diseñada para mejorar los esfuerzos que hace la EEOC para lograr que haya lugares de trabajo que estén libres de discriminación por motivos de raza y color.

Entonces, en síntesis podemos decir que la EEOC no solo se encarga de identificar los problemas y las barreras que contribuyen a la discriminación por raza y color sino que

también, se ocupa de encontrar estrategias para intentar mejorar el proceso administrativo y las reivindicaciones por discriminación de raza y color y concientizar sobre éstas en el ámbito del trabajo.

CAPITULO 2 - LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN ARGENTINA

2.1 Legislación Argentina sobre discriminación laboral

Según la Constitución Nacional de la República Argentina (1994) en su artículo número 16 “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

Por otro lado, la ley número 20.744 conocida como la Ley de Contrato de Trabajo (1976) trata la problemática de la discriminación en varios de sus artículos:

- El art.17 sobre la prohibición de hacer discriminaciones plantea “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.
- El art. 72 sobre la verificación manifiesta que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está facultado y es el encargado para verificar que las políticas de la empresa no afecten ni discriminen a los trabajadores.
- El art. 81 sobre la igualdad de trato manifiesta que:

  > El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.
- El art. 172 sobre la prohibición de trato discriminatorio habla específicamente acerca de la discriminación hacia la mujer y postula que la mujer es libre de celebrar cualquier clase de contrato laboral y que no podrá ser discriminada ni por su cualidad de mujer ni por su estado civil. También vuelve a plantear la igual remuneración por igual tarea, dejando en claro que la mujer en ningún caso puede percibir una remuneración menor que un hombre al realizar las mismas actividades y encontrarse en igualdad de condiciones.

Según la Ley 23592 del año 1988 en su art. 1º postula:

> Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

Además de estas leyes de orden nacional, la Constitución Nacional Argentina en su art. 75 inc. 22 postula que hay un cierto número de tratados que poseen una jerarquía superior a la de las leyes. Algunos de estos tratados que hablan sobre la discriminación son:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1969), que en su preámbulo postula que "todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derecho". Además, en su art. II declara que "todas las personas son iguales ante la ley (…) sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna".
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), ya analizada en el Capitulo 1 en el punto 1.2
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1963)
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer(1946)

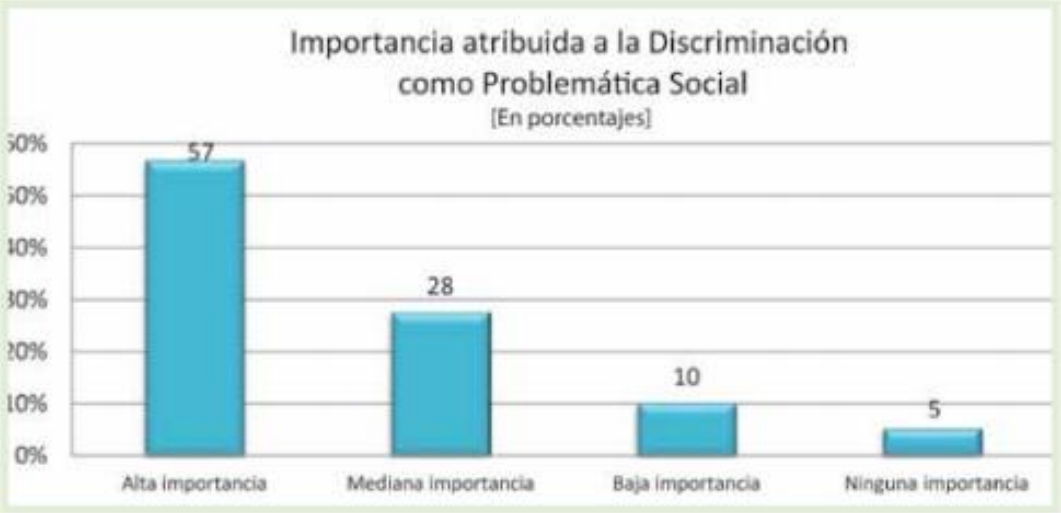
2.2 Comparación de estadísticas sobre la discriminación laboral: Argentina vs España

Con el fin de analizar estadísticas sobre la discriminación optamos no solo por observar estadísticas nacionales sino que también, compararemos éstas con uno de los países ya tratados en apartados anteriores como es España.

Para analizar las estadísticas argentinas nos basaremos en la Publicación Estadística sobre Discriminación (2013) realizada por el INADI y para España, nos guiaremos en un análisis sobre "Los Perfiles de la Discriminación en España" (2013) realizada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSS) de aquel país.

Según la Publicación Estadística sobre Discriminación en Argentina (2013) realizada sobre una muestra de 14.800 casos y como se muestra en la figura 1, el 57% de las personas encuestadas opina que la discriminación tiene una alta importancia en las problemáticas sociales, mientras que el 27,6% le otorga una mediana importancia. Es decir que casi un 85% de los encuestados considera que el tema de la discriminación tiene una importancia de moderada a alta (INADI, 2013).

Figura 1. La importancia que las personas le atribuyen a la discriminación como problemática social.

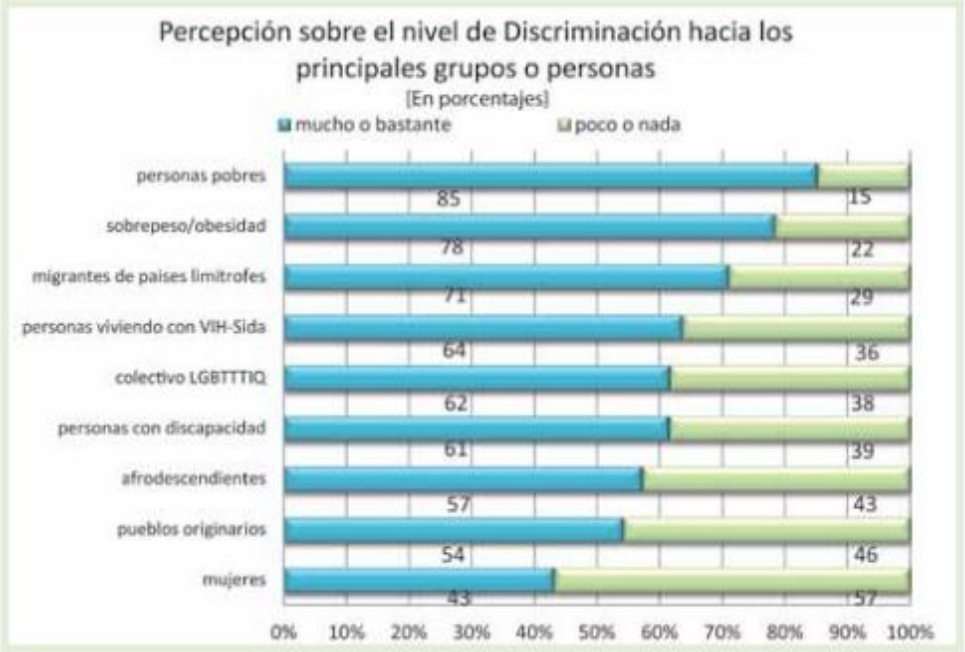


Fuente: INADI (2013), Publicación estadística sobre Discriminación en Argentina.

Además, la encuesta realizada por el INADI, diferencia entre la percepción del nivel de discriminación hacia los principales grupos o personas. En dicha encuesta se observa que “85 de cada 100 encuestadas/os considera que en la Argentina se discrimina mucho o bastante a las personas pobres; 78 de cada 100 percibe lo mismo acerca de las personas con sobrepeso/obesidad y 71 de cada 100 personas lo hacen respecto a las personas migrantes de países limítrofes” (INADI, 2007, p. 30).

Nos parece importante rescatar en la figura 2 de dicha estadística el nivel de percepción de discriminación hacia las personas con sobrepeso/obesidad, y hacia las personas afrodescendientes ya que el presente trabajo se centra en la discriminación física.

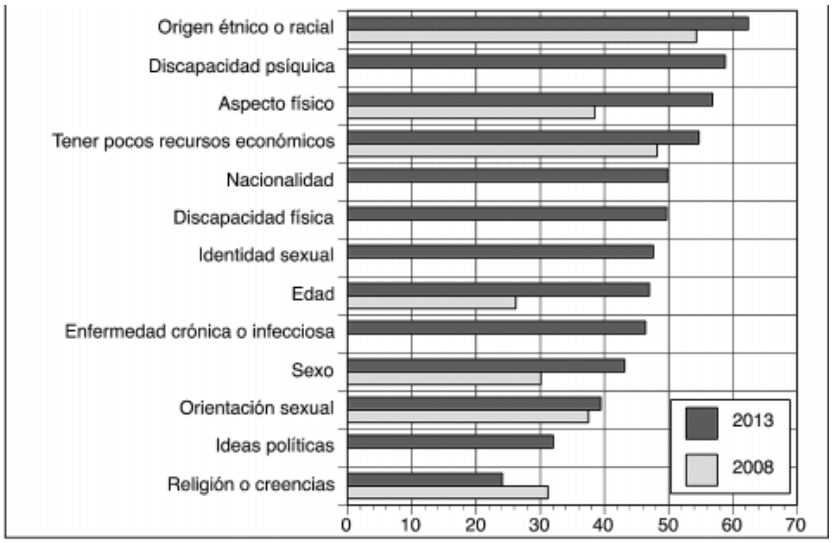
Figura 2 Percepción sobre el nivel de discriminación hacia los principales grupos o personas Argentina



Fuente: INADI (2013), Publicación estadística sobre Discriminación en Argentina.

En cuanto a la encuesta en España, entre los principales rubros que la población considera que se discrimina mucho o bastante, señalado en el grafico 3, y que contribuyen a la investigación del presente trabajo, aparece el origen étnico o racial y el aspecto físico que además podes ver que se encuentran a la alza con respecto alaencuesta anterior (2008).

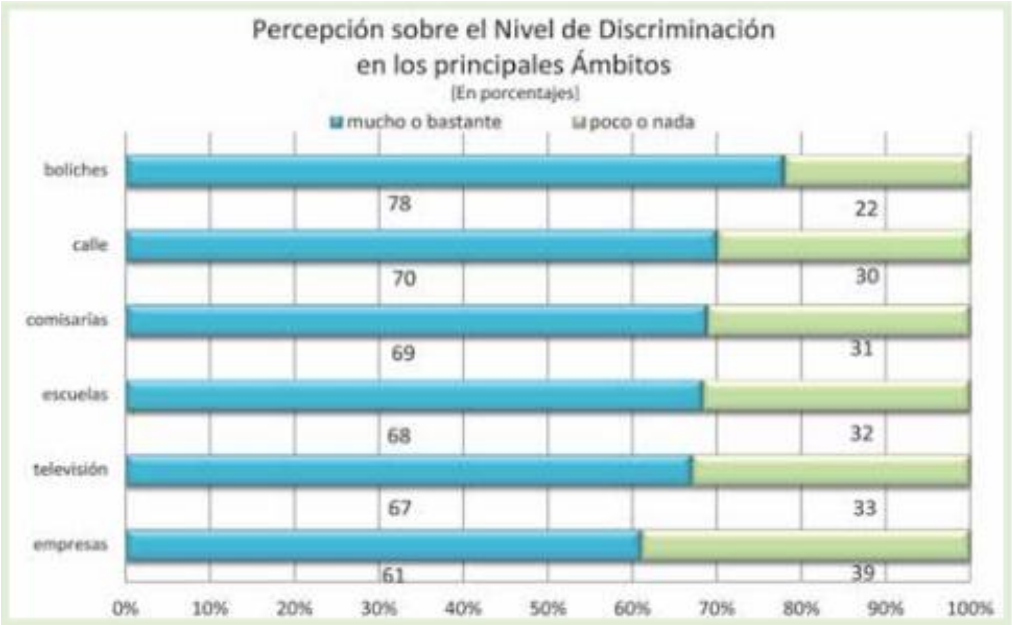
Figura 3. Percepción sobre el nivel de discriminación hacia los principales grupos o personas España



Fuente: Encuesta CIS-3.000 (2013).Percepción de la discriminación en España.

Siguiendo con los resultados obtenidos de la encuestaArgentina y mostrados en la figura 4, un 61% de encuestados considera que en el ámbito empresarial se discrimina mucho o bastante.

Figura 4. Percepción sobre el nivel de discriminación en los principales ámbitos. Argentina.



Fuente: INADI (2013), Publicación estadística sobre Discriminación en Argentina.

Ahora, si analizamos las estadísticas brindadas por el MSSS de España, en la figura 5, y las comparamos con las dadas por el INADI, se puede observar que uno de los ámbitos donde mayor se percibe discriminación es el laboral con un 77,7% de personas que consideran que en dicho ámbito no hay un trato igualitario.

Figura 5. Percepción sobre el nivel de discriminación en los distintos ámbitos. España.

	Aplicación de las leyes	Acceso a los servicios públicos	Alquilar una vivienda	Acceder a un empleo	Acceder a un puesto de responsabili-dad
Total población	84,4	54,2	75,1	77,7	74,2
P. discriminada	90,5	64,1	82,2	87,0	90,8
Mujeres	85,5	55,3	77,5	78,0	74,3
Jóvenes	87,4	54,9	78,0	80,2	79,1
Mayores	79,0	46,2	68,7	64,6	57,4
Origen extranjero	71,9	42,1	70,2	67,8	67,8
Religión minoritaria	65,2	37,1	69,7	67,4	65,2
Orientación sexual	86,7	60,0	84,4	84,4	84,4
Mala situación económica	84,7	54,1	75,1	79,0	72,5
Pobl. obrera no cualificada	82,7	51,9	75,0	73,7	66,0

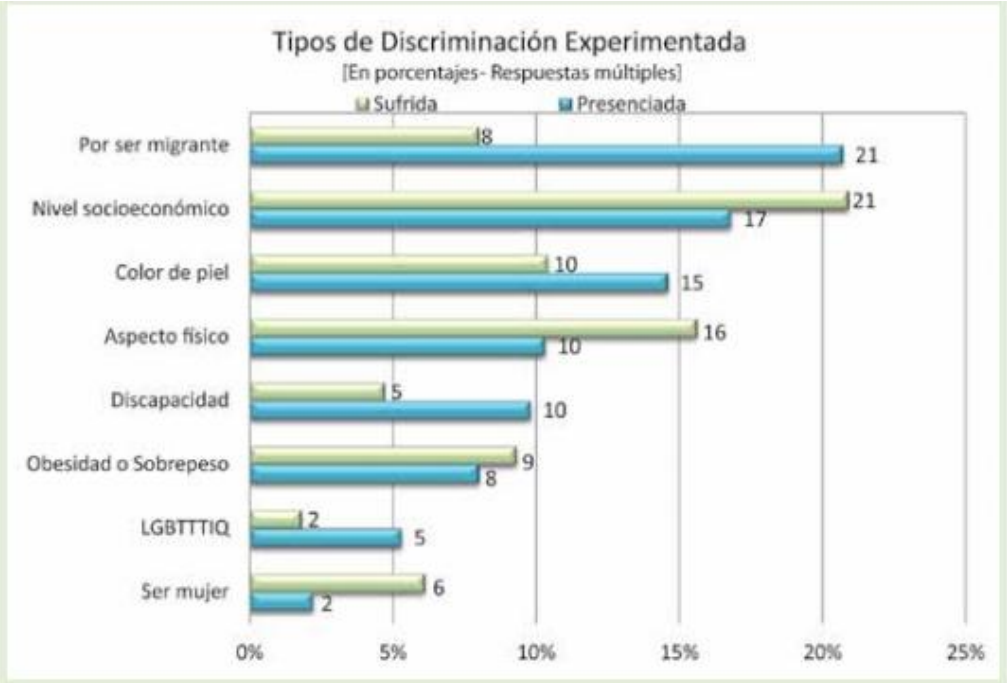
Fuente: Encuesta CIS-3.000 (2013).Percepción de la discriminación en España.

Además, según la encuesta CIS-3.000 (2013) española, el 75,3% de la población encuestada considera que no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a un empleo.

Más adelante en los resultados obtenidos en la encuesta del INADI y presente en la figura 6, se muestra que el 65% de los encuestados experimentó o presenció un hecho discriminatorio. Entre los principales tipos de discriminación experimentada y que compete al siguiente trabajo de investigación, aparecen motivos de color de piel, aspecto físico y obesidad o sobrepeso.

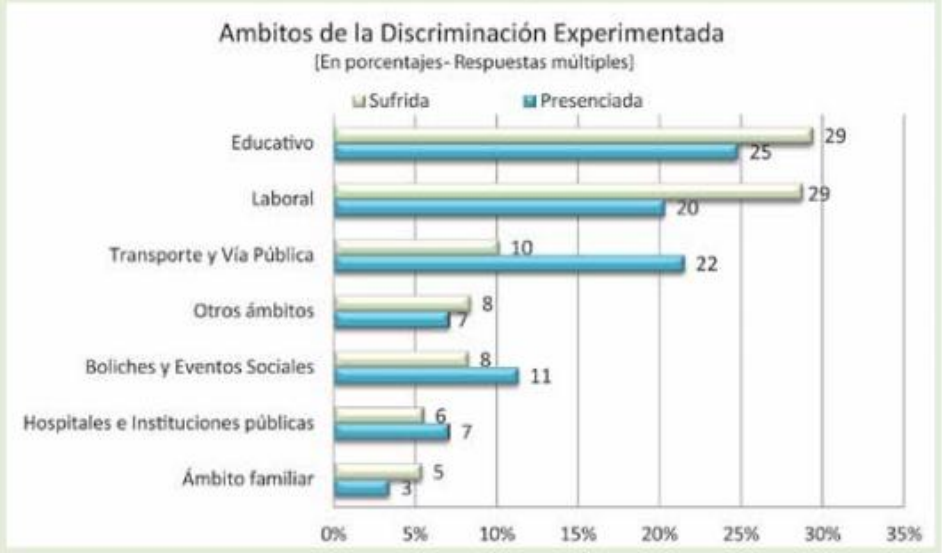
Como podemos observar más adelante en la figura 7 de la encuesta proporcionada por el INADI, el 29% de la discriminación sufrida y el 25% de la discriminación presenciada, se da en el ámbito laboral.

Figura 6. Tipos de discriminación experimentada y presenciada por las personas de la muestra. Argentina.



Fuente: INADI (2013), Publicación estadística sobre Discriminación en Argentina.

Figura 7. Ámbitos donde las personas experimentaron o presenciaron hechos discriminatorios. Argentina.



Fuente: INADI (2013), Publicación estadística sobre Discriminación en Argentina.

Luego, como vemos en la figura 8, si observamos las estadísticas españolas podemos ver que la discriminación por origen étnico o racial se encuentra en la cima y el aspecto físico se encuentra en quinto lugar.

Figura 8. Tipos de discriminación experimentada y presenciada por las personas de la muestra. España.

	Sufrida (Muchas veces o alguna vez)	Sufrida (en los últimos 12 meses)	Testigo (en los últimos 12 meses)	Opinión: Es muy frecuente o bastante frecuente
Origen étnico o racial	5,0	2,3	19,1	62,4
Orientación sexual	1,4	0,3	9,1	39,4
Edad	10,2	5,4	12,8	47
Religión o creencias	3,3	1,2	6,9	24,1
Aspecto físico	7,3	2,8	15,1	56,8
Sexo	11,4	3,8	12,9	43,1
Tener pocos recursos económicos	6,8	3,1	13,5	54,7
Nacionalidad	7,7	3,5	15,4	49,9
Identidad sexual	-	-	3,4	47,6
Discapacidad física	1,8	0,7	8,4	49,7
Discapacidad psíquica	1,8	0,7	8,4	58,8
Enfermedad crónica o infecciosa	1,0	0,3	3,6	46,4
Ideas políticas	5,4	2,6	6,3	32

Fuente: Encuesta CIS-3.000 (2013).Percepción de la discriminación en España.

Para finalizar, según la INADI, la discriminación en la Argentina se da en “dos ámbitos principales de socialización: el trabajo y la educación” (INADI, 2013, p. 77). Más adelante la investigación postula que “la discriminación laboral consiste en la

vulneración del derecho a acceder a un trabajo a causa de algún tipo de característica persona que nada tiene que ver con la idoneidad que ese puesto requiere. Este tipo de práctica, cabe destacar, incluye tanto la etapa previa a la contratación como el efectivo vínculo laboral. En este marco, este informe muestra que el lugar de trabajo es el segundo ámbito en donde se sufren mayor cantidad de prácticas discriminatorias" (INADI, 2013, p. 83).

2.3Instituciones nacionales destinadas a luchar contra la discriminación laboral

Una de las principales organizaciones que luchan día a día contra la discriminación en Argentina es el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

El INADI es una organización creada en 1995 por la Ley 24.515 y desde el 2005 está ubicada dentro del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Según la página oficial de la institución (s.f.), ésta tiene como objetivo principal crear políticas nacionales para combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo llevando a la comunidad a ser más diversa e igualitaria.

También en el sitio se informa sobre una de las principales funciones que posee el Instituto que es el de brindar asesoramiento gratuito a aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de xenofobia o racismo.

Con respecto a esto, en su discurso en la celebración de los 20 años de la Institución, Pedro Mouratian, interventor del INADI, (2015) declaró: "La realidad de lo que ha sido el INADI está en la calle. Está en cada una de las personas que han encontrado, a partir de muchas de sus políticas, una respuesta".

Uno de los informes realizados por el Instituto es el "Derecho al Trabajo sin Discriminación" (2016).En este documentoel INADI aclara lo que es la discriminación, analiza el trabajo como un derecho humano y habla, entre otras cosas, sobre las estrategias estatales para la inclusión social, el género y el trabajo, el trabajo doméstico, la discriminación en el ámbito laboral, migrantes y la legislación en materia laboral.

En su prólogo reflexiona sobre el porqué de la discriminación:

> El fundamento discriminatorio se encuentra en el prejuicio social y la existencia de estereotipos que con las prácticas

> constituyen obstáculos al acceso, permanencia, mejora y/o despido del ámbito laboral. Muchas veces la discriminación laboral se vincula con otras discriminaciones transversales respecto de mujeres, afrodescendientes, personas viviendo con HIV, jóvenes, adultos mayores, etc. Estas prácticas también reproducen subempleo, precariedad y mobbing laboral (p. 5).

Otro espacio en donde se combate a la discriminación es en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El MTySS, que depende del Poder Ejecutivo de la Nación, tiene como principal meta servir y asistir a los ciudadanos en las áreas que son de su competencia y se encarga de no solo crear sino también de ejecutar políticas públicas relacionadas con el trabajo, el empleo, las relaciones laborales, la capacitación laboral y la seguridad social.

Según su sitio oficial, dos de sus principales objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades son:

> Entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad en las oportunidades y de trato y la eliminación del trabajo forzoso y del infantil y Entender en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad (s.f.).

Además, también según este sitio, el Ministerio lucha por la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores con discapacidad, por la promoción del acceso al trabajo decente de las comunidades indígenas, por la responsabilidad social y trabajo decente, por alcanzar la igualdad entre mujeres y varones en el ámbito laboral y por atender los problemas de desigualdad que vive la comunidad LGBTBI en el trabajo.

Dentro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se encuentra la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO).

La CTIO, creada por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un espacio donde representantes del gobierno, de los diferentes sindicales, de empresarios y de la sociedad en general se reúnen e interactúan con el fin de promover la igualdad de oportunidades en el trabajo y alcanzar a toda la comunidad en su diversidad étnico- cultural y erradicar toda forma de discriminación.

Según la página del Ministerio, la Comisión tiene como objetivo:

> Profundizar la democracia desde las políticas de igualdad de oportunidades en el trabajo y el empleo con perspectiva de género para promover la justicia social, alcanzado a toda la población en su diversidad étnico-cultural y erradicando toda forma de discriminación (s.f.).

Además, la Comisión con el objetivo de propagar y enseñar a la comunidad sobre discriminación en el ámbito laboral, facilita material de difusión sobre diferentes temas relacionados con la igualdad de oportunidades como por ejemplo, "Los Derechos Laborales de Mujeres y Varones" donde se informa los hitos en la conquista de derechos de trabajadores y trabajadoras, la regulación de las relaciones laborales, los tratados internacionales con jerarquía constitucional, los convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres.

CAPITULO 3 – LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

3.1 Discriminación laboral al momento del reclutamiento

El reclutamiento surge con una planeación de empleo o de personal que consiste en que las empresas decidan cuales puestos debe cubrir según sus necesidades y como desean hacerlo. El mismo se define como "El proceso de identificar y atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará alguno que recibirá la oferta de empleo" (Martha Alles, 2013, p. 101).

Tal como expone Gary Dessler (2009), existen dos fuentes para llevar a cabo el reclutamiento, interna o externa (también podrían combinarse ambas).

La primera se refiere a cubrir los puestos vacantes con candidatos internos, es decir, empleados de la organización. Esta fuente muchas veces resulta beneficiosa, pero en otros casos puede traer consigo una serie de desventajas, dentro de las cuales se encuentra el descontento que sienten los empleados que se postularon y no fueron seleccionados y sienten que han sido discriminados por ciertos motivos, aunque no sea esa la verdadera causa. Por este motivo es importante que los avisos sean realizados de manera clara, con todos los requisitos necesarios para el puesto a cubrir.

La segunda, al contrario, se realiza a través de fuentes externas tales como, portales de empleo, redes sociales y diarios, entre otras.

La selección de personal, en cambio, es "es el proceso de elección de una persona en particular en función de criterios prestablecidos (:..) es una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos candidatos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización" (Martha Alles, 2013, p. 102-103).

De estas definiciones podemos extraer que si bien los conceptos de reclutamiento y selección se encuentran profundamente ligados, no son ni deben ser usados como sinónimos. El reclutamiento es aquella parte del proceso de selección de personal que se encarga en atraer a candidatos cualificados para ocupar el puesto vacante. Dentro de la función de reclutamiento nos encontramos con acciones como por ejemplo, colgar anuncios en portales de búsquedas de empleos, recibir y filtrar curriculums, realizar

búsquedas en bases de datos, realizar acciones de promoción interna, realizar exámenes como por ejemplo de inglés o lógica,entre otros. Por el contrario, la selección de personal propiamente dicha es la consecuencia del proceso de reclutamiento. Es decir, "Busca separar entre los postulantes, aquellos que no respondan al perfil requerido" (Martha Alles, 2013, p. 215). En esta etapa nos encontramos con acciones como distintas entrevistas de trabajo, sean estas grupales, individuales, o assessment center.

Según el Doctor Castro (2000), jefe del Dpto. Jurídico de Dirección de Trabajo de Chile, la discriminación laboral puede darse en tres etapas:

> El estado previo a la constitución de la relación laboral (etapa pre-ocupacional), durante la relación laboral misma (etapa ocupacional) y, por último, una vez extinguida la relación laboral (etapa post-ocupacional). En cada una de estas etapas se pueden configurar conductas discriminatorias(p. 2).

Según Castro (2000), la etapa pre-ocupacional es una con las que más discriminación cuenta debido al planteamiento de los requisitos para poder acceder al empleo. El autor nombra de ejemplo el caso de mujeres a las cuales se los ha obligado a realizar test de embarazo para poder acceder al trabajo. Otros ejemplos discriminatorios relacionados a esta etapa del proceso de selección se dan cuando por ejemplo en los anuncios de búsqueda se pone límites de edad o se exige "buena presencia". A esta situación se le suma que en esta etapa pre-ocupacional "es difícil detectar la discriminación, porque no hay obligación precisa de contratar, y la contratación debe acomodarse a las necesidades de personal del empresario" (Castro, 2000, p.12).

Según Blasco (1996) la discriminación puede ocurrir en cualquiera de las diferentes fases del proceso de selección de personal, las cuales podemos resumir, en detección de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, análisis del mismo, reclutamiento, evaluación de candidatos y toma de decisiones.Según García Izquierdo y García Izquierdo (2007):

> En estas fases la discriminación puede ser consciente o inconsciente, y puede ser reconocida en algunos casos con facilidad, por ejemplo, si en la fase de reclutamiento se

> inserta un anuncio en un medio de comunicación y se manifiesta explícitamente el motivo discriminatorio, por ejemplo, la edad o el género de los posibles candidatos o el estado civil por ejemplos "se necesita formadora", "preferentemente varón", "matrimonio estable", etc.) (p.130).

Según un informe elaborado en España por la OIT conocido como "La discriminación en los procesos de selección de personal" (2006), se utilizó una muestra de 2.209 empresas de las cuales "todas contenían al menos un requisito discriminatorio" (Vera Rojas, P., 2006, p. 31). Si bien las discriminaciones de sexo y edad eran las más frecuentes, también se vieron casos de discriminación por talla, contextura, y buena presencia.

En la figura 9 podemos observar cómo se presentaron en total 255 casos relacionados a discriminación física (presencia, talla y contextura), lo que representa un 12%.

Más adelante en el informe sobre la "Discriminación en los Procesos de Selección de Personal" (OIT, 2006), se comenta que le preguntaron a distintos reclutadores qué entendían por el concepto de "buena presencia" a lo que éstos enumeraron: ""arregladitas", "tez blanca", "buena imagen", "buenas condiciones físicas", "delgadas", "finitas", entre otros" (p. 34).

Figura 9. Casos de discriminación según variable en España del período febrero-marzo 2005.

		%
Sexo	1,757	80
Edad	1,501	68
Presencia	81	4
Talla	114	5
Contextura	60	3
Centro educativo	27	1

Fuente: Vera Rojas, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal.* Recuperado el 13 de septiembre de 2016 de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_133_span.pdf

Los ámbitos enumerados por el Informe donde se exigía mejor presencia, son aquellos relacionados con la atención al público: enfermeros, mozos, secretarias, vendedores, recepcionistas, entre otros.

Según el INADI (2016):

> La figura de la buena presencia es muy habitual en los avisos de búsqueda laboral y constituye una herramienta absolutamente discrecional y arbitraria que no guarda ninguna relación con las aptitudes y capacidades de las personas para desempeñar una labor. (…) Simplemente se trata de un encasillamiento discriminatorio que toma en consideración la prolijidad y la vestimenta que oculta el prejuicio respecto del color de la piel, la contextura física o su condición socio-económica (p. 29)

3.2 En los ojos del entrevistador: prejuicios vs capacidades

Sin embargo, y a pesar de estas estadísticas vistas en el 3.1 que muestran hechos discriminatorios, nos parece importante aclarar que estos hechos no siempre pueden ser calificados dentro del término "discriminación" debido a que solo se configura la discriminación cuando "a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto. En todos los demás casos no es discriminación" (Martha Alles, 1999, p. 32). Es decir que a veces algún tipo de segregación tiene un carácter legítimo para lo que son los fines del puesto. Por ejemplo, cuando se pide que una azafata o comisario de abordo tengan determinada altura mínima no se está incurriendo en un hecho discriminatorio sino que es lógico que por las funciones que deben desempeñar en su puesto de trabajo se les exija determinada altura (como por ejemplo llegar al material de emergencia u ordenar las valijas en los compartimientos superiores del avión).

Hecha esta aclaración, proseguiremos el trabajo haciendo hincapié en que nos centraremos en aquel tipo de discriminación que no responde a ningún criterio lógico sino que lo hace con fines totalmente arbitrarios y que no tienen ningún aporte diferencial a lo que hace el puesto de trabajo.

Cómo mencionamos anteriormente, la entrevista de selección debe tener como objetivo fundamental encontrar a la persona idónea para ocupar un puesto de trabajo basándose únicamente en sus capacidades, habilidades y actitudes que la hacen compatible con el puesto de trabajo. Sin embargo, en esta etapa de entrevista se puede incurrir en dos tipos de discriminaciones: la discriminación consciente y la discriminación inconsciente. La

discriminación inconsciente es aquella que aparece de forma no intencional y que puede darse en sesgos a la hora de la evaluación. La discriminación consciente, es aquella que es realizada sabiendo de ante mano que se está incurriendo en un acto discriminatorio y se da cuando la entrevista es afectada por los estereotipos y prejuicios que tiene el entrevistador (García Izquierdo, M. &García Izquierdo, A. L., 2007).

Como una posible solución tendiente a disminuir estas conductas, García Izquierdo et al(2007) proponen que "Las entrevistas deben ser realizadas por profesionales entrenados y capacitados, y combinar la entrevista semiestructurada con la entrevista no estructurada" (p. 130).

Otra de las soluciones que algunos autores proponen para tratar de disminuir la imparcialidad en los momentos de selección de personal, son ejemplos de preguntas permitidas y prohibidas para realizarles a los candidatos. Por ejemplo:

Figura 10. Preguntas ilegales que se suelen hacer en las entrevista de selección de personal.

Preguntas ilegales	Población a la que discrimina
¿Cuánto pesa?	Sobre todo discrimina a mujeres y minorías, además de cualquier persona con sobrepeso.
¿Cuál es su nacionalidad?	Discriminación étnica y/o racial
¿Cuánto mide?	Discriminación física
¿Tiene algún tipo de discapacidad?	Discrimina a personas con discapacidades físicas. El empleador se debe acomodar a sus necesidades.
¿Tiene usted algún tatuaje?	Discriminación física

Fuente: elaboración propia según datos sacados de Alles, M. (1999). "Empleo: discriminación, teletrabajo y otras temáticas". Buenos aires, Argentina: Ediciones Macchi.

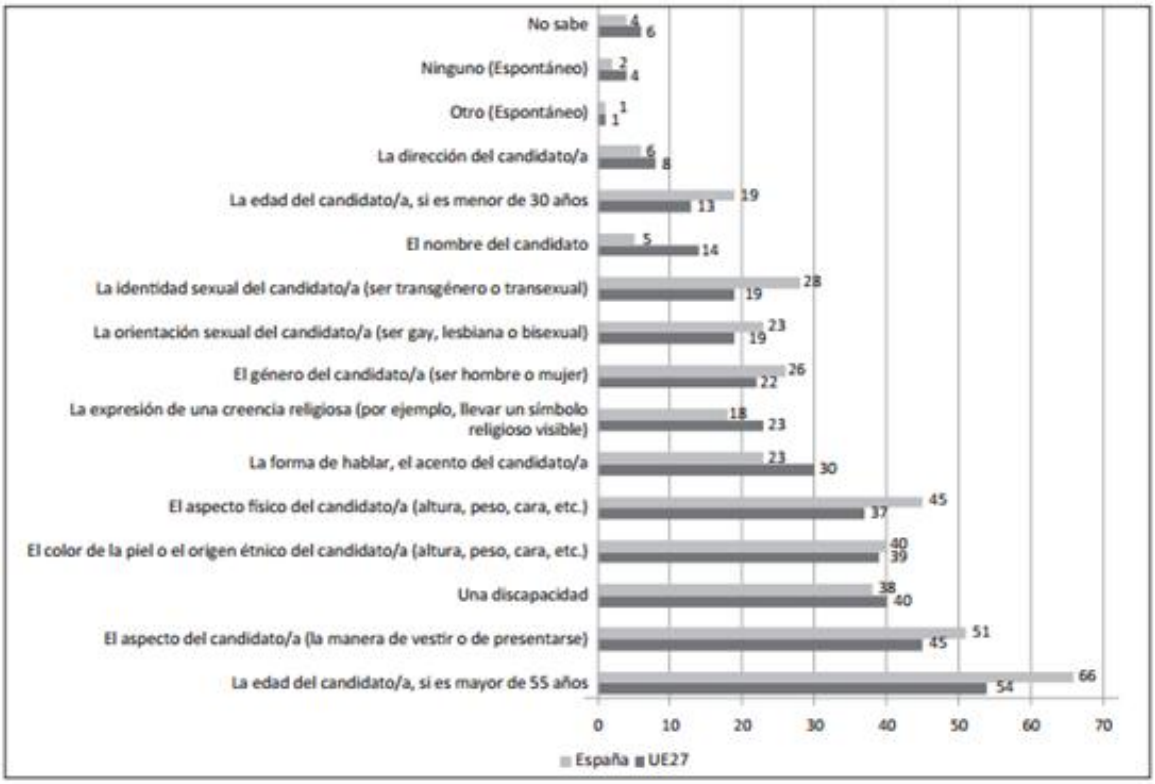
Otros parámetros o consejos tendientes a buscar la igualdad de oportunidades en el empleo son los propuestos por Aramburu, L. A. & Zabala, H., 2005:

- Las preguntas han de ser objetivas y relacionadas con el trabajo.
- Los contenidos de la entrevista tienen que ser fijados de antemano y deben ser iguales para todos los candidatos/as.
- Es preferible el formato estructurado a la entrevista «libre», mucho más difícil de calificar.

- Siempre que sea posible hay que incluir hombres y mujeres entre los entrevistadores/as.
- El sistema de puntuación ha de estar normalizado y debe ser igual para todos los candidatos/as.
- No formular preguntas relativas al estado civil, cargas familiares y demás circunstancias personales, ya que menudo se formulan a las mujeres con intención discriminatoria.
- Hay que conservar todos los datos una vez finalizada la selección. (p. 161-162)

Según la encuesta española (2013) sobre la percepción de la discriminación en España, entre las principales características que suponen una desventaja para acceder a un empleo mostrados en la figura 11 y que hacen a la presente encuesta nos encontramos con motivos del aspecto físico del candidato o forma de vestir (51%), su color de piel (40%) y aspectos físicos como la altura o el peso (45%).

Figura 11. Características que ponen en desventaja a un candidato para ser seleccionado en el empleo. España.



Fuente: Encuesta CIS-3.000 (2013).Percepción de la discriminación en España.

Además, la encuesta CIS-3.000 (2013) de España, y como se puede ver en el gráfico 12 muestra como el mayor ámbito de discriminación por aspecto físico se configura en el acceso al trabajo.

Figura 12. Incidencia y distribución de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida en el grupo de riesgo en los diferentes ámbitos en los que ésta se puede dar.

	Incidencia en la población	Incidencia en la población que ha sufrido discriminación por aspecto físico
Ámbito laboral	3,9	53,0
En la calle, en el trato con la gente	2,8	38,6
En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados	1,1	14,5
En el trato con la policía	0,9	12,7
Atención y trato por parte de la Administración Pública	0,5	6,2
Acceso a servicios públicos	0,3	4,5
En el acceso a la vivienda	0,4	5,5
En la propia familia	0,2	2,6
Otro	0,2	3,1

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España.

Debido a estos datos, en España se ha llegado a acuñar el término aspectismo para definir "la vulneración de derechos y exclusión de una persona por no ajustarse a los parámetros hegemónicos de belleza y a los estereotipos sociales ligados a la idea de normalidad y corrección en términos estéticos" (MSSSI 2013, p. 124). Mientras que en Argentina, adoptado por el INADI, se utiliza el término "racismo de la apariencia" para referirse a "las prácticas discriminatorias socialmente aceptadas en contra de personas que no se ajustan a los estándares hegemónicos de belleza" (INADI, 2005).

Según un artículo Español conocido como El derecho a la propia imagen en el empleo:

> Uno de los momentos en que más claramente puede quedar lesionado el derecho a la propia imagen del trabajador es la fase de selección. En la medida en que las empresas buscan trabajadores que proyecten la imagen de la empresa (o, al menos, la imagen que la empresa quiere transmitir), el trabajador queda expuesto en esta fase a un alto riesgo de sufrir una discriminación en el acceso al empleo por su apariencia.

> Se produce aquí, por tanto, un conflicto entre la libertad de empresa del empresario (en cuyas facultades de organización interna se encuentra, sin duda, la libre elección de los trabajadores que considere adecuados), y el derecho del trabajador a no sufrir discriminación en el acceso al empleo por razón de su imagen o apariencia (Chaparro P., Talens, E. E., 2012, p. 259).

En conclusión, para considerar que un proceso de selección de personal no es discriminatorio se deben presentar tres factores:

- "La evaluación ha de centrarse exclusivamente en los méritos y competencias de los candidatos
- Los requisitos han de estar justificados y tienen que estar vinculados con el puesto
- El proceso ha de basarse en una comparación objetiva entre el perfil del candidato y los requisitos del puesto" (Aramburu, L. A. & Zabala, H., 2005, p. 156-157)

3.3 Códigos de ética que luchan contra la discriminación laboral

"Un código de ética contiene las normas que el patrón espera que sus empleados cumplan". (Gary Dessler, 2009, p. 558)

Hoy en día son muchas las compañías que depositan sus valores y creencias relacionados con la discriminación en los mencionados códigos de ética.

A modo de ejemplo, citamos a tres empresas que lo hacen: PepsiCo, Grupo Bimbo y Toyota.

Comenzamos con PepsiCo.

> Nuestro Código sigue siendo una declaración de los estándares más elevados de ética e integridad en todo lo que hacemos, y nos une a todos los que somos parte de PepsiCo bajo un conjunto de valores que guían nuestras decisiones y acciones diarias(Indra K. Nooyi, presidente y directora ejecutiva de la empresa, 2012, p. 3)

Al comienzo del documento, se detallan algunos de los principios por los que lucha la organización y entre ellos encontramos “Ganar con diversidad e inclusión”.

Se define a la “diversidad” como:

> Las características específicas que identifican a cada uno de nosotros: personalidades, estilos de vida, procesos de pensamiento, experiencias laborales, origen étnico, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, discapacidad, condición de ex combatiente, entre otras diferencias (Código de Conducta Global de PepsiCo, 2012,p. 10)

PepsiCo se compromete a respetarla, junto con los talentos y las capacidades de los demás.

Según el código de ética, PepsiCo se esfuerza por “atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral tan diversa como los mercados en los que trabajamos y por garantizar un ambiente de trabajo inclusivo que adopte la fortaleza de nuestras diferencias”. (Código de Conducta Global de PepsiCo, 2012, p. 10). Además, la compañía también pone énfasis en la anti discriminación.

PepsiCo comienza aclarando en este apartado dirigido a trabajadores y socios “Nunca debe discriminar o negar igualdad de oportunidades” y para lograrlo la compañía llama a no discriminar ni tratar a aquellas personas que solicitan trabajo en ésta de manera injusta en las etapas de reclutamiento, selección, capacitación, ascensos, remuneraciones o cualquier otro término o condición que esté relacionado con el empleo (Código de conducta global de PepsiCo, s.f.).

Por último en relación a este asunto, PepsiCo le aclara a sus trabajadores que

> Sus decisiones laborales referidas a los empleados y a los solicitantes de empleo siempre deben basarse en méritos, calificaciones y desempeño relacionados con el trabajo, sin tener en cuenta características que no se relacionan con el mismo, tales como raza, color, origen étnico o nacionalidad, género o identidad de género, orientación

> sexual, edad, religión, discapacidad, condición de ex combatiente o cualquier otra situación que cuenta con protección legal (Código de Conducta Global de PepsiCo, 2012, p. 11)

Otra de las organizaciones como observamos, que incluyen a la discriminación en su código de ética es el Grupo Bimbo.

El Grupo en el apartado tres que habla del código de ética que tiene con el total de sus colaboradores identifica al respeto a la individualidad que debe tener la organización en todos los niveles y en todos los sectores de ésta.

La organización aclara que cada persona tiene un valor único y reconoce, que cada contribución de cada trabajador es indispensable para el equipo de trabajo y por ello, se aclara en el código, "les respetamos y no permitimos que exista ningún tipo de discriminación ya sea por edad, religión, sexo, raza, preferencia sexual o por cualquier condición que se encuentre protegida por las leyes de la comunidad en que operamos" (Código de Ética Grupo Bimbo, s.f., p. 1).

También, como PepsiCo, Grupo Bimbo pone énfasis en que la no discriminación se debe aplicar para todo lo relacionado con el empleo en el Grupo, incluyendo las etapas de reclutamiento, contratación, promoción, cambio de puesto, transferencias, fin de la relación de trabajo, remuneración y capacitación.

Por último encontramos a Toyota.

En el código de ética de la compañía se llama, entre otros objetivos, a actuar con honestidad e integridad y a fomentar la diversidad y la inclusión para alcanzar los objetivos de la empresa.

Dentro de los requisitos fundamentales para alcanzar un ambiente de trabajo seguro, productivo y armonioso se encuentra la interacción respetuosa con los demás por esto, la compañía aclara que:

> El hostigamiento y la discriminación no concuerdan con nuestra visión de convertirnos en la empresa financiera de marca más admirada en el mundo" y continúa "TCFA respeta los derechos humanos y adhiere a los principios

> éticos de no discriminación y libertad de conciencia; y se compromete a emplear sus mejores esfuerzos para asegurar que el personal sea tratado y se trate mutuamente, en forma respetuosa y digna (Código de Conducta y Ética profesional de TCFA, 2011, p. 5)

Siguiendo con la línea de la no discriminación por parte de la compañía financiera, Toyota aclara que no admitirá comportamientos que involucren discriminación, acoso o mal trato y para esto prohíbe todo tipo de discriminación por cuestiones de raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, estado civil, nacionalidad, discapacidad o estatus social.

C- **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación final apunta a conocer si se lleva a cabo hoy en día discriminación física en los procesos de selección de las empresas y de ser así, qué tipo de discriminación física se presenta con mayor frecuencia. Por esto es que resultó ser una investigación de tipo descriptiva ya que según Sampieri (2014):

> Con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (…) Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (p. 92).

Con la investigación realizada nos encargamos de interpretar la problemática, las prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista y actitudes que se mantienen en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

Dicha investigación fue abordada desde un paradigma mixto, es decir, tanto cuantitativo como cualitativo ya que, por ejemplo, no solo quisimos conocer la cantidad de denuncias o estadísticas por discriminación física en el trabajo, sino también nos centramos en si los reclutadores conocen las políticas antidiscriminación de sus empresas, si la persona encuestada conoció o vivió una sanción en su empresa por discriminación laboral o qué entienden por buena presencia los reclutadores y selectores.

Vale aclarar que cuando hablamos de método cuantitativo nos referimos a tests objetivos, análisis estadísticos multivariados, estudios de muestra, etc. Este tipo de paradigma se preocupa por el control de las variables y la medida de resultados, expresados numéricamente, traducen sus observaciones en números y mediciones y se interesa, principalmente, por la explicación causal derivada de hipótesis elaboradas, por descubrir, identificar o verificar relaciones causales entre conceptos provenientes de esquemas teóricos previos.

En cuanto al método cualitativo, hace referencia al estudio de casos, entrevistas en profundidad, observación participativa, y demás actividades donde el interés reside en la descripción de los hechos observados para poder interpretarlos y comprenderlos dentro de un contexto global en que se producen con el fin de al finalizar, explicar los fenómenos. A los investigadores, les interesa este tipo de perspectiva por el énfasis en la compresión global de los fenómenos estudiados en su complejidad.

La negociación entre estos dos métodos se la denomina "triangulación de datos" definida por Sampieri (2014) como "la utilización de diferentes fuentes y métodos de recolección" (p.418). Aunque algunas de sus desventajas están relacionadas con el costo y el tiempo, son más las ventajas que nos brindan: la posibilidad de atender a los objetivos múltiples que pueden darse en la investigación, se vigorizan los dos métodos brindando puntos de vista y percepciones que ninguno de los dos podría ofrecer por separado, contribuye a corregir los inevitables sesgos presentes en cualquier método y contrasta resultados posiblemente divergentes y obliga a realizar replanteamientos o razonamientos depurados.

Con la utilización de un solo método es imposible aislar el sesgo del método de la cantidad o de la calidad subyacente que se intenta medir.

El trabajo de campo fue realizado desde una doble perspectiva: la de los reclutadores y selectores de personal de diferentes empresas y la de las personas que sufren en carne propia la discriminación o han presenciado situaciones donde se discriminan a otras personas.

A tales fines, utilizamos diferentes instrumentos: encuesta para los reclutadores y selectores y un focusgroup para el segundo grupo. Complementario a esto, realizamos el análisis de tres documentos que tenían el objetivo de conocer la discriminación física, principalmente por raza, obesidad y tatuajes en el proceso de reclutamiento de las empresas.

Según Malhotra, N. K. (2008) las encuestas son "Entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. El método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica". Según Trespalacios et. al.(2005) "Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas

a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas, y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo".

Las encuestas fueron realizadas por 182 reclutadores o selectores de personal de forma anónima. Si bien las encuestas presentaban un formato confidencial, se apuntó a una población de entre 20 y 35 años de edad que residiera en C.A.B.A o Gran Buenos Aires. En el Anexo 1 podemos ver el formulario.

Según Sampieri (2014) en los focusgroup (o grupos de enfoque) "existe un interés por parte del investigador por cómo los individuos forman un esquema o perspectiva de un problema a través de la interacción" (p. 408). El objetivo general de los mismos según Morgan y Barbour, mencionados por Sampieri (2014) es "generar y analizar la integración entre los miembros del grupo y cómo se construyen grupalmente significados" (p. 409).

El focusgroup fue realizado el viernes 4 de noviembre de 2016 en la Universidad Argentina de la Empresa a las 12 del mediodía y tuvo una duración aproximada de una hora. Al mismo concurrieron 6 personas de entre 20 y 30 años de edad que presentaban distintos aspectos físicos: dos de las personas que asistieron, una mujer y un hombre, presentaban tatuajes visibles, ambos en el brazo, otra de las mujeres presentaba tanto tatuajes visibles en el brazo como cabello de color azul y verde, otro participante varón poseía obesidad, un hombre de pelo largo con expansores en las orejas, y finalmente una mujer que no poseía ningún tipo de característica física llamativa. Cabe destacar que la identidad de las personas va a permanecer dentro del anonimato para preservar la información que nos compartieron tanto personal, por la sensibilidad de la temática, como profesionalmente debido a que compartieron confidencias de sus empresas.

En cuanto al análisis de documentos, según Sampieri (2014) son "una fuente muy valiosa de datos cualitativos (…) ya que le sirven al investigador para conocer los antecedentes de un ambiente, así como las vivencias o situaciones que se producen en él,su funcionamiento cotidiano y anormal" (p. 415).

Para el presenté estudió de investigación utilizamos tres distintos documentos que creímos representaban mejor la finalidad de este trabajo. En primer lugar utilizamos el estudio "Obesity discrimination: The role of physical appearance, personal ideology,

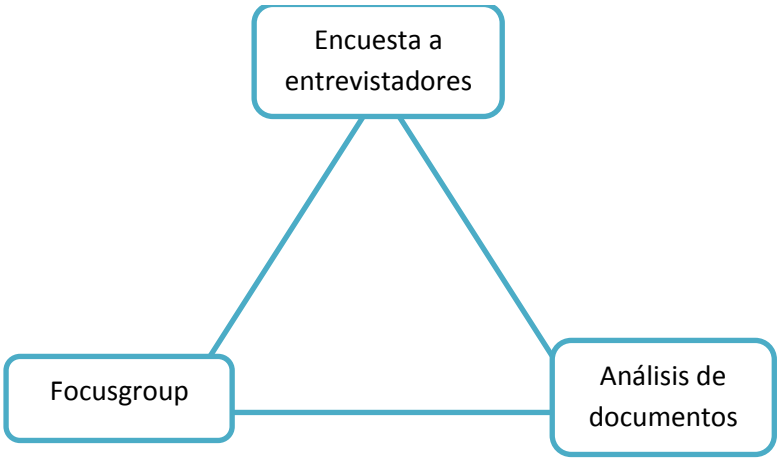
and anti-fat prejudice" (2012), que demuestra como las personas con sobrepeso son más discriminadas que las personas consideradas dentro de un peso normal, dentro del ámbito del ambiente laboral. Este estudio nos pareció de vital importancia para demostrar como a la hora de seleccionar a una persona la apariencia física influye y muchas veces hasta sobrepasa a las habilidades, conocimientos y actitudes que posee un candidato.

El segundo documento que analizamos fue una investigación realizada por la OCCMundial (2015), la bolsa de trabajo más reconocida de México. Dicha encuesta se basó en averiguar cuáles eran las principales características discriminatorias por las cuales los reclutadores no seleccionaban a un candidato acorde a los requisitos de un puesto vacante a cubrir. El resultado de dicho estudio, y que hace al objetivo de este trabajo, arrojó que entre los principales criterios discriminatorios sufridos en el proceso de selección de personal se encuentran la apariencia física (tatuajes, rastas, color de pelo, etc.) y la mala vestimenta.

El tercer y último documento que decidimos utilizar fue una entrevista realizada al Doctor Raymundo Campos (2014), profesor-investigador del Centro de Estudios Económicos de México, en donde demostró que el color de piel incide en la cantidad de ofertas laborales que recibe una persona.

Para finalizar, cabe distinguir que se ha reservado la identidad de aquellas personas que han participado en nuestra investigación.

Figura 13. Composición de la triangulación metodológica



Fuente: elaboración propia.

A continuación, exponemos un cuadro resumen de las variables y dimensiones que utilizamos, los indicadores que consideramos para medir dichas variables, los instrumentos para medirlas, y las preguntas de referencias para dichos indicadores.

Figura 14. Cuadro resúmen de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	PREG. DE REF.
Discriminación Física	Políticas antidiscriminatorias en las empresas	Cantidad de empresas que poseen políticas antidiscriminatorias	Encuesta a entrevistadores	Ítem 2
		Principales lugares donde se encuentran plasmadas las políticas antidiscriminatorias en las empresas	Encuesta a entrevistadores	Ítem 3
		Grado de conocimiento de los reclutadores sobre las políticas antidiscriminatorias de sus empresas	Encuesta a entrevistadores	Ítems 4
	Normativa legal contra la discriminación	Grado de conocimiento de los reclutadores sobre la ley antidiscriminación en Argentina	Encuesta a entrevistadores	Ítem 5
			FocusGroup	
		Grado de conocimiento de los reclutadores sobre el Convenio N° 111 de la OIT	Encuesta a entrevistadores	Ítem 6
			FocusGroup	
	Sanciones de actos discriminatorios en las empresas	Porcentaje de actos discriminatorios en lo referente al proceso de selección de personal, presenciados o vividos en las empresas	Encuesta a entrevistadores	Ítems 7
			FocusGroup	
		Porcentaje en que son sancionados los actos discriminatorios en las empresas	Encuesta a entrevistadores	Ítem 8
Procesos de selección de personal	Discriminación en los anuncios de empleo	Principales requisitos discriminatorios incluidos en los anuncios de empleo	Encuesta a entrevistadores	Ítem 9
			FocusGroup	
		Principales conceptos que los reclutadores entienden por el término "buena presencia"	Encuesta a entrevistadores	Ítem 10
	Discriminación física en el reclutamiento por la foto del CV	Grado de importancia de los reclutadores a que el cv incluya foto del candidato.	Encuesta a entrevistadores	Ítem 11
			Análisis de documento	Documento 1 y 3
		Principales atributos que los reclutadores miran a la hora de recibir un CV con foto	Encuesta a entrevistadores	Ítem 12
			Análisis de documentos	Documento 1,2 y 3
		Grado en que los reclutadores han dejado fuera del proceso de selección a una persona según la foto de su cv	Encuesta a entrevistadores	Ítem 13
			Análisis de documento	Documento 1 y 3
	Discriminación física al momento de la entrevista de selección	Principales resguardos que tienen los candidatos a la hora de ir a una entrevista	FocusGroup	
		Porcentaje en que los entrevistadores no han avanzado a candidatos por sus características físicas	Encuesta a entrevistadores	Ítems 14
		Principales características físicas por las que se dejan a los candidatos fuera del proceso de selección	Encuesta a entrevistadores	Ítem 15
			Análisis de documentos	Documento 2
		Principales prejuicios sobre atributos físicos que poseen los entrevistadores	Encuesta a entrevistadores	Ítem 16
			Análisis de documentos	Documento 2

Fuente: elaboración propia.

D- TRABAJO DE CAMPO

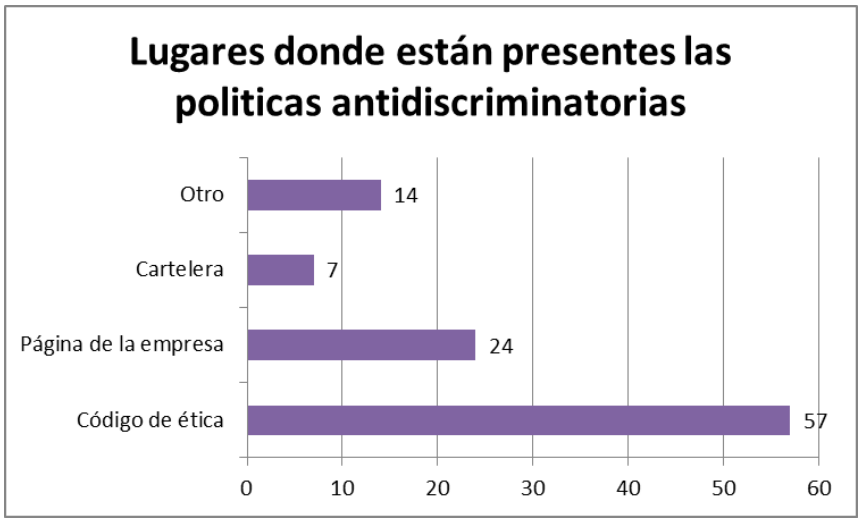
Encuesta a entrevistadores

La encuesta fue realizada a una población total de 182 selectores y reclutadores de personal de la cual el 63,2% corresponde al público femenino y el 36,8% restante corresponde al género masculino. A modo de interpretación general consideramos que esta diferencia porcentual entre géneros se debe sobre todo al aumento que hubo en los últimos años de las mujeres en roles de selección de personal y en el área de recursos humanos en general.

La primera pregunta consistió en averiguar la cantidad de organizaciones que presentan políticas antidiscriminatorias. La encuesta arrojó que en el 59,3% de los casos no se poseían políticas antidiscriminatorias, y solo un 40,7% las presentaban.

En segundo lugar, buscamos conocer entre las empresas que las poseían, en donde se encontraban plasmadas dichas políticas antidiscriminatorias. Los resultados presentados en la figura 15, demuestran que 57 personas respondieron que estas políticas se encontraban plasmadas en los códigos de ética de las empresas como ya lo comprobamos en el capítulo 3.3 del marco teórico.

Figura 15. Lugares donde se encuentras plasmadas las políticas antidiscriminatorias en las empresas



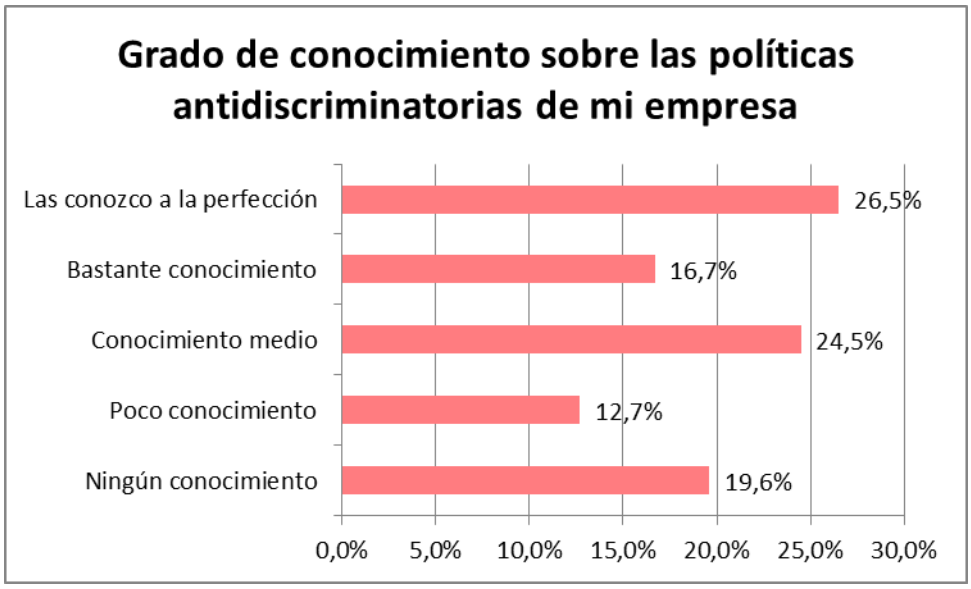
Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Seguido a los códigos de ética, 24 reclutadores respondieron que se encuentran en la página de la empresa, mientras que solo 7 selectores dijeron que estaban en las carteleras de la compañía. Por último, 14 personasafirmaron que las políticas

antidiscriminatorias se encontraban plasmadas en otros medios como los manuales de reclutamiento, descriptivos de puestos, kits de bienvenida y políticas culturas de la empresa, entre las más mencionadas.

En un tercer momento, y como se muestra en la figura16, nos interesó indagar sobre el grado de conocimiento que presentaban los reclutadores sobre las políticas anteriormente mencionadas. Lo que se pudo observar fue que las respuestas se encontraron ampliamente diversificadas debido a que si bien un 26,5% de los encuestados conocen a la perfección las políticas antidiscriminatorias de sus empresas, hay un 19,6% de los encuestados que no tiene ningún tipo de conocimiento sobre las mismas. En el medio, se mostró que un 24,5% tiene un conocimiento medio de las políticas, un 16,7% poseen bastante conocimiento, y un 12,7% posee poco conocimiento de las mencionadas.

Figura 16. Grado de conocimiento de los selectores sobre las políticas antidiscriminatorias de sus empresas



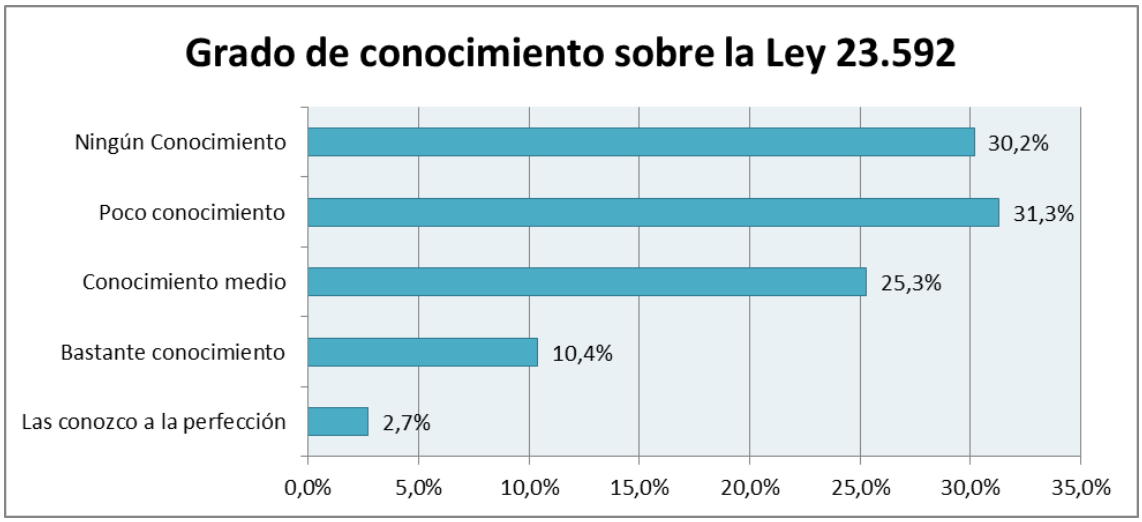
Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

En cuarta instancia, y como se muestra en la figura 17, buscamos saber cuál era el grado de conocimiento que poseían los encuestados sobre la Ley Contra la Discriminación en Argentina (Ley 23.592) ya desarrollada en el capítulo 2.1 del marco teórico en donde expusimos los distintos apartados que tiene la ley.

Es llamativo destacar que solo el 2,7% de los encuestados manifestaron conocer a la perfección dicha ley, mientras que el 61,5% de los mismos tenían poco o ningún

conocimiento sobre ésta. En el medio nos encontramos con 25,3 % de los reclutadores que afirmaron poseer un conocimiento intermedio, y un 10,4% que aseguró tener un conocimiento elevado sobre la misma.

Figura 17. Grado de conocimiento que tienen los selectores sobre la Ley 23.592

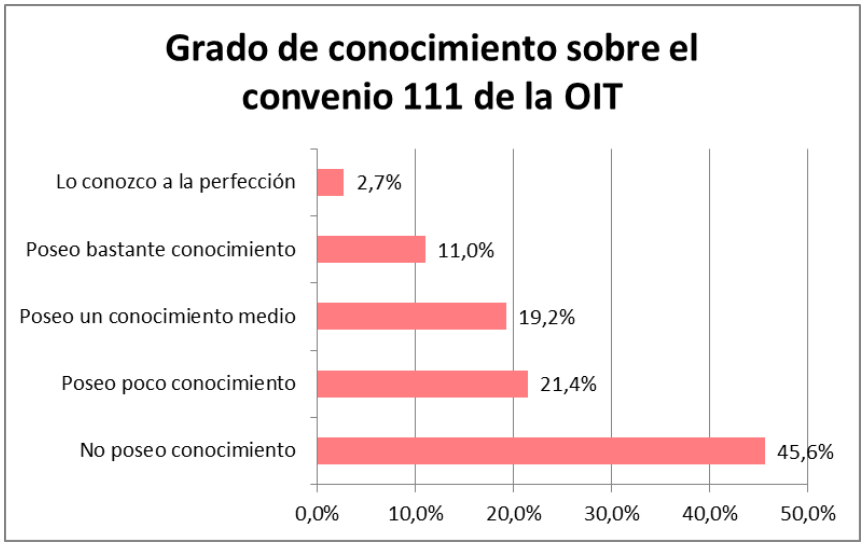


Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

En el siguiente ítem, nos interesó averiguar el grado de conocimiento que poseían los encuestados en relación al convenio Nº 111 de la OIT ya analizado en el capítulo 1.3 del marco teórico.

De lo que pudimos observar,y como visualizamos en la figura 18, resulta interesante mencionar que un 45,6% de los selectores alegaron no poseer ningún tipo de conocimiento sobre el convenio anteriormente mencionado. Un 21,4% manifestaron poseer poco conocimiento sobre el Convenio, seguido de un 19,2% que reconoció tener un conocimiento intermedio, un 11% afirmó poseer bastante conocimiento, y solo un 2,7% de los encuestados aseguró conocerlo a la perfección.

Figura 18. Grado de conocimiento que tienen los selectores cobre el Convenio 111 de la OIT



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

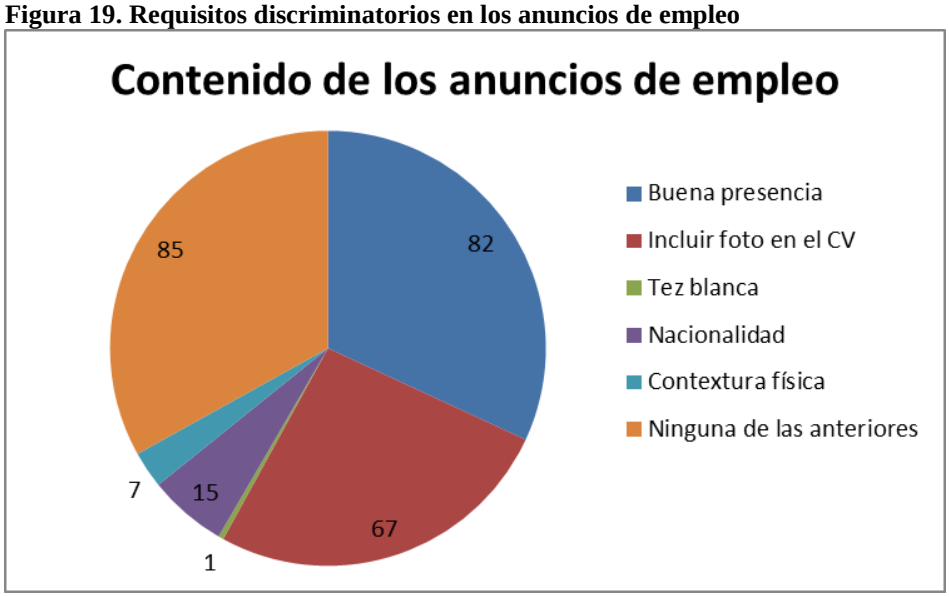
Con el sexto ítem de la encuesta, nuestro objetivo fue verificar si los encuestados presenciaron o vivieron actos discriminatorios en el proceso de selección de personal de sus respectivas empresas. Los resultados de nuestra encuesta se muestran alineados con los resultados obtenidos en la encuesta del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo mencionada en el capítulo 2.2 del marco teórico debido a que más de la mitad de los encuestados (52,7%) admitieron haber presenciado o vivido actos discriminatorios en sus empresas.

Con respecto a la cantidad de sanciones aplicadasa aquellas personas que incurrieron en actos discriminatorios, solo un 4,7% infirió que a causa de dichos actos recibieron algún tipo de sanción. Esto iría en contra con los postulados de los códigos de ética analizados en el marco teórico debido a que su finalidad sería poder evitar dicha discriminación y, de haberla, poder sancionarla. Es llamativo ver como si bien más del 40% de las empresas posen políticas antidiscriminatorias, estas políticas parecen no tener casi ningún resultado debido a que las sanciones por incurrir en actos discriminatorios son excesivamente bajas.

En lo referente a los anuncios de empleos que poseen pautas discriminatorias, observada en la figura 19, 85 personas manifestaron no haber incurrido en tales prácticas. Sin embargo, opuesto aesto y alineado a lo que postula la investigación realizada por Vera Rojas (2006) en el marco teórico, 82 reclutadores admitieron haber realizado anuncios incluyendo el concepto de buena presencia, 67 personas pidieron incluir foto en el

curriculums, 15 de los encuestados agregaron pautas con respecto a la nacionalidad, 7 selectores hicieron referencia a la contextura física en el anuncio, y solo una persona manifestó haber solicitado que el postulado tenga tez blanca.

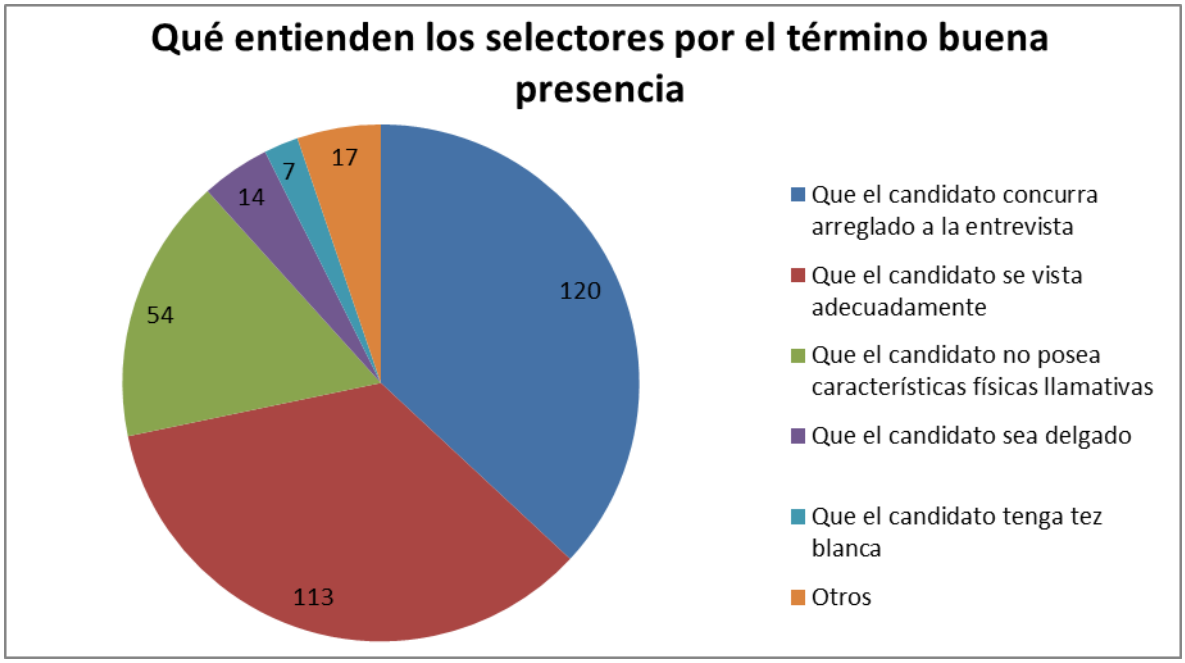
Figura 19. Requisitos discriminatorios en los anuncios de empleo



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Tomando como referencia la gran cantidad de anuncios de empleo que incurren en el término de buena presencia, nos interesó profundizar sobre el significado que dicho concepto tiene para los reclutadores. La encuesta se mostró alineada con la investigación realizada por la OIT (2006) ampliada en el marco teórico, debido a que 120 personas concluyeron que por buena presencia entienden que el candidato concurra arreglado a la entrevista, seguido a eso 113 personas denominaron buena presencia a que el candidato se vista adecuadamente, 54 personas relacionaron dicho término con que el candidato no presente características físicas llamativas como tatuajes o color de pelo llamativo, 14 reclutadores manifestaron que el candidato sea delgado, 7 que el candidato posea tez blanca, y 17 personas manifestaron que entendían otro significado como que la persona sea educada, bonita, e higiénica entre las más mencionadas. En la figura 20 se muestran los resultados del presente ítem.

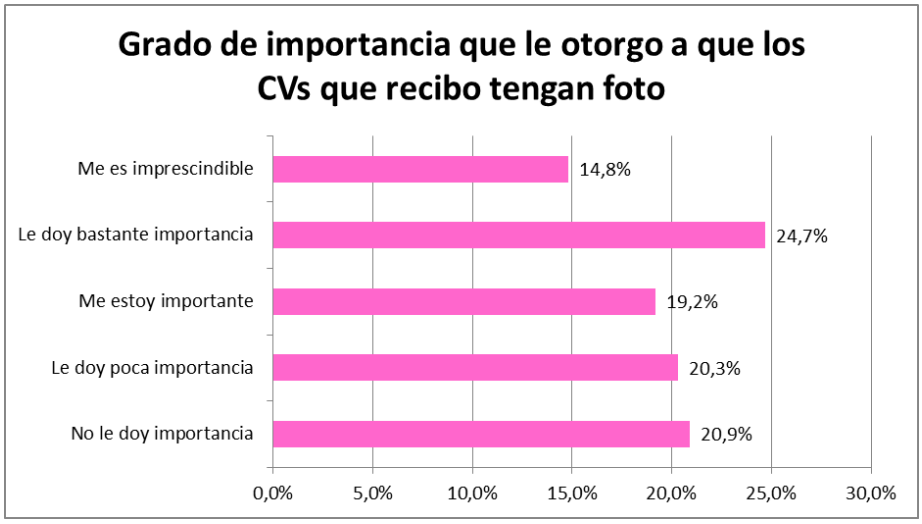
Figura 20. Qué entienden los selectores por el término buena presencia



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Luego, con la finalidad de realizar una medición acerca de la importancia que le otorgan los reclutadores a que los curriculums que reciben tengan adjunta una foto, se les pidió a los mismos que indicasen el valor que le conceden a las mismas. Como se puede observar en la figura 21, un 41,2% de los reclutadores dijeron adjudicarle poca o ninguna importancia a que los curriculums que reciben posean foto, aun 19,2% les fue importante que la posea,mientras queaun 39,5% de los encuestados le era imprescindible o le otorgaba mucha importancia. Si bien la mayoría de los selectores manifiesta no otorgarle mucha relevancia a la foto del curriculum, hay 72 personas que sustentan la idea manifestada en el capítulo 3.1 del marco teórico acerca de la mayor vulnerabilidad de incurrir en actos discriminatorios durante la etapa de preselección.

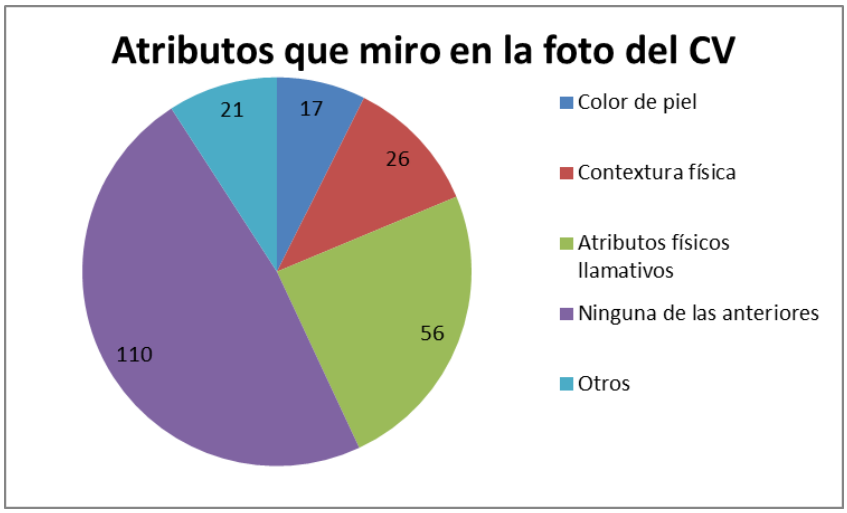
Figura 21. Importancia qué los reclutadores le otorgan a que los CVs que reciben tengan foto



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Para profundizar sobre este punto, y como se señala en la figura 22, buscamos conocer cuáles eran los atributos que los reclutadores observaban en las fotos de los candidatos: 17 personas admitieron observar el color de piel, 26 selectores tuvieron en cuenta la contextura física de los postulantes, lo que se alinearía con la percepción que tienen las personas sobre la discriminación hacia los obesos detallada en la Figura 2 del marco teórico, 56 reclutadores aceptaron fijarse en las fotos atributos físicos llamativos como tatuajes, piercings o color de pelo, 21 respondieron mirar otros atributos como por ejemplo, y casi de forma unánime, que la foto del curriculum sea acorde al ámbito laboral. Por último, 110 encuestados negaron tener en cuenta alguna de las características anteriores.

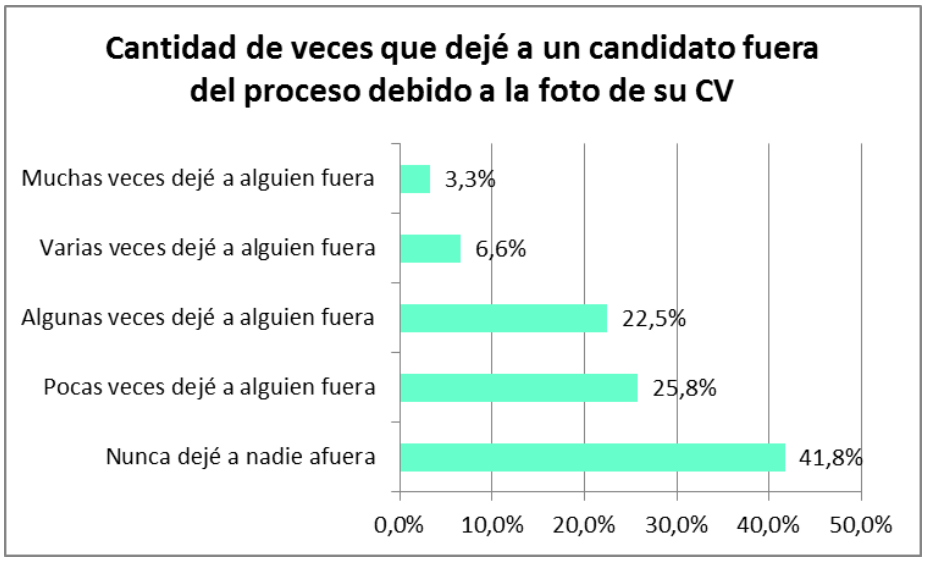
Figura 22. Atributos físicos que miran los reclutadores en los CVs



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Para concluir con esta parte de la encuesta, y mostrado en la figura 23, el siguiente ítem se basó en conocer qué tanto consideraban los reclutadores haber dejado fuera del proceso de selección a candidatos según la foto de su CV. En relación a esto, el 41,8% de los encuestados negó haber dejado fuera del proceso a candidatos en base a la foto de su curriculum, mientras que solo un 3,3% reconoció haberlo hecho.

Figura 23. Cantidad de veces que los reclutadores dejaron fuera del proceso a un candidato debido a la foto de su CV

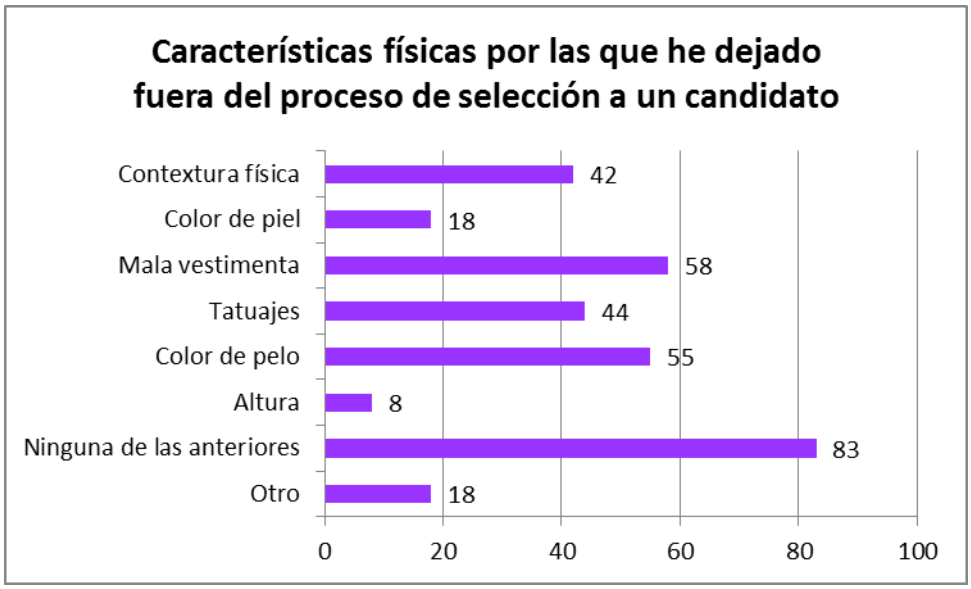


Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Ya llegada la instancia de la entrevista laboral, y como se puede ver en la figura 24, el 42,9% de los encuestados reconoció haber rechazado candidatos en la entrevista basándose en sus atributos físicos, lo que claramente se opone al art. 81 de la Ley 20.744 analizada en el capítulo 2.1 del marco teórico. Dentro de las razones por las cuales han dejado fuera del proceso a candidatos, 58 personas lo hicieron por considerar que el candidato vestía de forma inadecuada lo que valida la información presentada en la Figura 11 del marco teórico sobre las principales dificultades para acceder a un empleo, 55 reclutadores los apartaron por considerar que poseían un color de pelo llamativo, 44 los han dejado afuera por llevar tatuajes visibles, 42 lo hicieron basándose en su contextura física, contrario a la ley de Española 17/2011 vista en el marco teórico, 18 selectores discriminaron basándose en el color de piel de los candidatos, lo que apoyaría la ENADIS presente en el capítulo 1.2 del marco teórico y la encuesta del INADI mostrada en la Figura 6 analizada con anterioridad, y 8 lo hicieron en base a la estatura. Además, 18 reclutadores admitieron fijarse en otras cualidades físicas como la higiene personal, expansores en las orejas, rastas, piercings, cicatrices en cara y cuello y

hombres con pelo y/o barba larga. Recordemos que en el capítulo 1.2 del marco teórico se analizó un fallo judicial muy reconocido en España sobre discriminación por apariencia física (por barba larga) en el ámbito laboral.

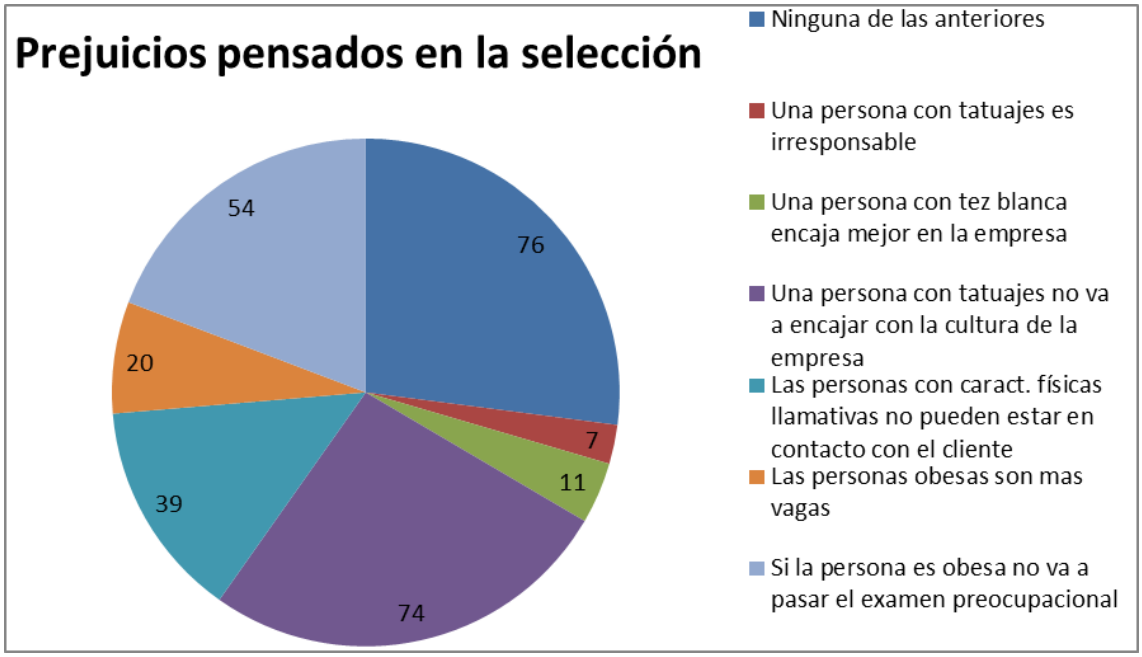
Figura 24. Características físicas por las que los selectores dejan fuera del proceso a un candidato durante la entrevista



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Para finalizar con la encuesta, nos interesó saber si los selectores habían tenido alguno de los siguientes prejuicios, mostrados en la Figura 25, a la hora de seleccionar personal. Si bien la mayoría, 76 personas, negaron haber tenido alguno de dichos prejuicios, 74 selectores afirmaron pensar que la persona que tiene tatuaje o color de pelo llamativo no va a encajar con la cultura de la empresa. Por otro lado, 54 personas admitieron creer que si la persona es obesa quizás no avance en el examen preocupacional, 39 personas creen que las personas con características físicas llamativas no pueden estar en contacto con el cliente, lo que confirma la investigación española presentada en la Figura 9 del marco teórico, 20 consideraron que las personas obsesas son más vagas, lo que apoyaría la investigación de Rivas Vallejo vista en el capítulo 1.2 del marco teórico, 11 selectores opinaron que las personas con tez blanca encajan mejor en la cultura empresarial, y finalmente 7 encuestados aceptaron tener el prejuicio de que las personas que poseen tatuajes son irresponsables. Estos prejuicios hacen referencia al tipo de discriminación consciente postulada por García Izquierdo & García Izquierdo en el capítulo 3.2 del marco teórico.

Figura 25. Prejuicios que tienen los entrevistadores a la hora de seleccionar personal



Fuente: elaboración propia según la información arrojada por la encuesta a selectores

Focusgroup

El objetivo del presente focusgroup consistió en poder abarcar la mayoría de los puntos ya vistos en las encuestas a selectores pero con la intención de comprender como son percibidos dichos ítems desde el lado del postulante, de sus experiencias y situaciones vividas en los procesos de selección de personal.

Con el primer disparador, buscamos conocer cuál era la percepción de los participantes sobre la discriminación física en los procesos de selección de personal en la actualidad. Si bien la conclusión final de este disparador fue que las cualidades físicas no tienen ningún tipo de relación con la efectividad, talento, productividad, potencial, conocimientos, capacidades y competencias que presenta una persona en el ámbito laboral, se pudieron observar dos corrientes bien diferenciadas. Esto avalaría lo postulado por García Izquierdo & García Izquierdo (2007) expuestos en el capítulo 1.1 del marco teórico. La primera, avalada por dos personas, cree que la discriminación física ya no está tan pronunciada como solía ocurrir años anteriores por un tema de recambio de generaciones en puestos directivos y en las estructuras a nivel gerencial. La segunda corriente, apoyada por las cuatro restantes, opina que la discriminación laboral está más marcada que nunca debido a que se encuentra ligada a nuestra cultura y que si socialmente se sigue discriminando en todos los ámbitos en que interactúan las personas, el ámbito laboral no es una excepción. Esta segunda postura se muestra consistente con la importancia que le otorgamos los argentinos a la discriminación mostrada en la Figura 1 del marco teórico.

Otra conclusión a la que se arribó, llamativa debido a que fue contradictoria con lo ya planteado arriba, fue que si bien el físico no condiciona las capacidades de una persona, en aquellos puestos en los que se está en contacto con el público, se debe guardar cierta prolijidad en la apariencia. Esto se relaciona con la Figura 9 del marco teórico en donde se muestra que aquellos trabajadores en donde más se discriminaba por “buena presencia” eran aquellos en donde el trabajador tenía contacto con el público.

En una segunda instancia investigamos sobre si estas personas tienen algún tipo de resguardo a la hora de asistir a una entrevista de trabajo. Todos aquellos participantes que poseían tatuajes, se mostraron de acuerdo en que solían taparlos a través de su vestimenta, específicamente con blusas o camisas de manga larga. Además, la discusión

se abrió cuando uno de los participantes mencionó que había decidido hacerse sus tatuajes en zonas no visibles pensando en la búsqueda de trabajo futura.

Otra integrante del grupo, respondió que hasta solía teñirse el pelo de su color naturalcuando concurría a entrevista que era de gran importancia para ella.

Finalmente, el resto de los participantes admitieron vestirse formalmente, maquillarse y peinarse de acuerdo a lo que creían adecuado para una entrevista de trabajo. Muchos coincidieron en que a veces preguntaban en el primer contacto telefónico como ir vestidos para la situación. Esto hace referencia a la gran cantidad de discriminación física por la forma de vestir mostrada en la Figura 11 del marco teórico.

Estas respuestas se mostraron coincidentes con lo expuesto anteriormente sobre que la discriminación se muestra en alza hoy en día debido a que, si consideraran que en el ámbito laboral no se discriminaría por apariencia física, no tomarían todos esos resguardos. Además hacen referencia al término aspectismo o racismo de la apariencia, ya mencionado en el capítulo 3.2 del marco teórico.

Mientras se debatía sobre cómo asistir vestido a la entrevista, uno de los participantes aclaró que igualmente “nunca se había sentido discriminado en una entrevista laboral”. Por esto, quisimos saber si los participantes restantes habían tenido experiencias de sentirse discriminados o incomodos en entrevistas laboral en base a los aspectos meramente físicos. La mayoría de los concurrentes negó haberse sentido de esta forma. Sin embargo, uno de ellos mencionó que al ingresar a un nuevo trabajo en el rubro de la consultoría, le pidieron que ocultara sus tatuajes a través de la vestimenta. Esto haría referencia al tipo de discriminación en la etapa postocupacional analizada por el Doctor Castro en el marco teórico.

Estas declaraciones nos llamaron la atención debido a que si bien todos mencionaron que la discriminación estaba muy presente en los procesos de selección, a la par nos mencionaban que nunca se sintieron discriminados o que nunca tuvieron pruebas que avalen que esto haya ocurrido. Esto nos lleva a pensar que durante el proceso de entrevistas no se le deja percibir al candidato sobre si está siendo o no discriminado, debido a que el motivo del descarte puede pasar por otras razones.

Como ninguno de los candidatos se sintió discriminado en entrevistas laborales, les preguntamos por las situaciones de discriminación que pudieron presenciar en sus

trabajos actuales. Esto se encontró dividido entre tres integrantes que mencionaron observar situaciones de discriminación y entre otros tres que mencionaron no haber presenciado ninguna. Entre los tres que sí han presenciado este tipo de situaciones nos encontramos con: el mencionado en el punto anterior de consultoría. Otra candidata comentó que cuando un gerente le dio un feedback acerca de candidatos que eran enviados desde una consultora manifestó su desagrado y remarcó que no poseían un "perfil corporativo" por sus piercings, tatuajes, vestimenta, y manera de hablar ya que eran "demasiado informales". Por último, una chica mencionó dos situaciones de discriminación presenciadas.: la primera se basó en que obligaron a un compañero de ella a que se afeite la barba reiteradas veces hasta que el chico se afeitó; la segunda situación consistió en que se debatían entre si tomar o no a una mujer debido a su color de pelo ya que la chica ingresaría en un puesto de secretaria y tenía que estar en contacto con gerentes. Estas respuestas son acordes a lo expuesto en la Figura 6 y la Figura 8 del marco teórico sobre la cantidad de discriminación vivida o presenciada por aspecto físico.

Sobre el tema de los anuncios de empleo que presentaban requisitos discriminatorios, se les preguntó a los participantes si alguna vez encontraron alguno que le haya resultado discriminatorio con el objetivo de ver si existió discriminación pre ocupacional como postula el Doctor Castro (2000) en el marco teórico. Entre los más mencionados se encontraron los requerimientos relacionados con un género en específico para determinados puestos como por ejemplo "recepcionistas, secretarias, operarios y obreros", cuestiones relativas al rango de edad lo que sería consistente con las estadísticas brindadas por la EEOC sobre querellas por discriminación por edad mencionadas en el marco teórico, y la zona de residencia. Con respecto a los temas que competen a nuestra investigación, se mencionó el tema de anuncios de empleo que pedían como requisito "buena presencia" lo que haría mención al postulado del INADI (2016) mencionado en el capítulo 3.1 del marco teórico. Por el término buena presencia, los candidatos entendieron que significaba "buen físico", "vestirse bien" y "no tener piercings o tatuajes a la vista". También usamos como disparador el tema de que se exijan que los CVs posean foto. En relación a esto, los participantes opinaron que una imagen puede trasmitir muchas cosas, que acompaña al perfil del candidato y que ayuda a identificarlos a la hora de asistir a una entrevista. Solo una participante mencionó que, si bien no le molestaba adjuntar la foto en su curriculum, le parecía que era innecesario

debido a que es probable que malos profesionales descarten personas por sus fotos y por ello las soliciten. Lo que esta última chica mencionaba, hacia referencia a que la foto del CV se mostraba en contra de los postulados de Martha Alles (2013) sobre la verdadera finalidad que tiene el proceso de selección de personal que consiste en evaluar a los candidatos según sus aptitudes para el puesto, como se expuso en el capítulo 3.1 del marco teórico.

Como último tema sacado en el focusgroup, se les preguntó a los participantes sobre el grado de conocimiento que poseían sobre las distintas leyes que los protegen contra la discriminación en el empleo. Un integrante del focus, mencionó la Ley de Penalización por Actos Discriminatorios, otro solo tenía conocimiento de que en Argentina existe una ley antidiscriminación y que es el INADI quien se encarga de regular ese tipo de problemas, pero que en lo relativo a sanciones o pensar para la gente que discrimina no tenía conocimiento. Un chico mencionó que en su compañía existía una política que incluye la no discriminación. El resto de las personas, decían no conocer ningún tipo de ley que lo regule. Ninguno de los integrantes mencionó ni a la CTIO ni al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, analizados en el capítulo 2.3 del marco teórico, como entes reguladores de la discriminación en el empleo.

Análisis de documentos

"Obesity discrimination: The role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice"

El primer documento que analizamos es un estudio realizado por diferentes investigadores de la Universidad de Manchester (Reino Unido) y de la Universidad Monash (Australia) llamado "Obesity discrimination: The role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice" ("Discriminación por obesidad: el papel de la apariencia física, ideología personal, y el prejuicio anti-grasa") publicado por "International Journal of Obesity" que demostró que la discriminación a las personas obesas sigue estando a la orden del día en el ámbito laboral. En el anexo 2 figura el link para poder leer el informe completo.

El estudio, realizado en 2012, consistió en que detrás de la apariencia de una tarea de reclutamiento y selección de personal, 102 participantes (quienes no estaban informados, al principio, sobre la naturaleza del estudio) dieron devoluciones sobre candidaturas de mujeres obesas y no obesas para un puesto jerárquico (para ser directivas) con un listado de criterios de selección (por ejemplo, sueldo inicial, potencial de liderazgo y probabilidad de ser seleccionada) a los que debían ponerle número. En total tenían 12 fotos de mujeres a evaluar (6 pares pre y post cirugía).

Los participantes vieron los curriculums vitae de aquellas mujeres donde se habían incluido fotos de las mismas antes y después de someterse a cirugía bariátrica, y se puedo ver que las clasificaciones fueron distintas en función de si el currículum contenía una foto de una mujer obesa o una foto de la misma mujer con un peso dentro del rango considerado normal.

Si recordamos lo que la OIT(2007)define como discriminación en el capítulo 1.1 del marco teórico, podemos ver que claramente se cae en discriminar a aquellas personas con obesidad.

También, vale aclarar que, como vimos en el capítulo 1.2 sobre el plan de acción global para hacer frente a la discriminación laboral, según el art. 37 sobre la Prohibición de discriminación de la Ley 17/2011 sobre seguridad alimentaria y nutrición de España, el tipo de discriminación que se incurrió en esta actividad es "Discriminación indirecta" ya

que es una situación aparentemente neutra, pero más tarde, se termina brindando desventajas para la persona con sobrepeso u obesidad.

Además, se pudo observar que:

- Existe una fuerte discriminación por obesidad en todos los criterios de selección laboral, como sueldo inicial, potencial de liderazgo y probabilidad de seleccionar a una candidata obesa para el empleo.
- Los individuos que presentaban una personalidad más autoritaria discriminaban más. El autoritarismo, la obesidad y la apariencia física "predecían" la discriminación.
- Cuanto más alto puntuaban los participantes su propio atractivo físico y la importancia del aspecto físico, mayores eran el prejuicio y la discriminación.

En una nota para la Universidad de Manchester, luego de realizado el estudio, O'Brien (2012), uno de los investigadores que realizó la investigación, destacó el último punto y declaró:

> Una interpretación posible de este hallazgo es que tenemos mejor opinión de nuestro propio cuerpo si nos comparamos con personas gruesas y las discriminamos, pero esta afirmación hay que comprobarla experimentalmente.

Quedó demostrado que las razones de realizar prejuicios y de discriminar provienen de nuestra propia personalidad y de la percepción que se tiene de uno mismo. Para justificar esa clase de prejuicio se manejan diferentes estereotipos, como por ejemplo, atribuir un comportamiento perezoso y glotón a los obesos.

Además cabe destacar que dicha investigación se mostró alineada con lo que planteó Pilar Rivas Vallejo (2015) en el capítulo 1.2 del marco teórico, acerca de los prejuicios existentes contra las personas con sobrepeso.

Finalmente, vale aclarar que este estudio es el primero en donde investigadores han descubierto un vínculo entre medidas explícitas auto-declaradas de prejuicio y discriminación laboral por obesidad.

Como conclusión podemos decir que la investigación demuestra que la creencia de algunas personas de "ser superiores" con relación a otros individuos tiene relación con la percepción de que los obesos merecen menos privilegios y oportunidades que los demás y que sus hallazgos marcan una fuerte y clara necesidad de abordar la discriminación por obesidad.

"Encuesta sobre discriminación laboral por el uso de tatuajes" (OCCMundial, 2015)

El segundo documento que analizamos es una encuesta realizada por la OCCMundial (2015), una bolsa de trabajo líder en México, con el objetivo de mostrar que existe discriminación laboral por el uso de tatuajes y piercings, pero también se extiende al uso de colores llamativos en el pelo o rastas, orientación sexual, discapacidad y vestimenta. El mismo se encuentra disponible para leer en el Anexo 3.

La misma fue realizada entre agosto y septiembre del 2015 y contiene una muestra de más de 500 profesionales, 55% menores de 29 años y 45% mayores de 30 años.

La encuesta arroja los siguientes números: el 75% de los encuestados asiente que el uso de tatuajes o piercings genera discriminación laboral. El 57% considera que se da también por el uso de colores llamativos en el pelo o rastas, un 54% por la orientación sexual, un 48% por discapacidad y finalmente un 47% por vestimenta.

Debemos tener presente que según la encuesta realizada por el INADI (2013) como vimos en el capítulo 2.2 del marco teórico, entre los principales tipos de discriminación experimentada por los encuestados, se encuentra la discriminación por apariencia física.

Entre las principales causas que llevan a esos números alarmantes encontramos que el 52% percibe que la imagen de estas personas no concuerda con la cultura de la organización, otro 21% piensa que su apariencia es poco profesional, un 11% dice que es por políticas organizacionales y por último un 10% considera que transmiten rebeldía.

El artículo destaca la importancia que tiene la edad del encuestado a la hora de considerar estos atributos como discriminación. Es decir, que cuanto mayor sea la edad del encuestado más relevancia negativa le atribuirán a los tatuajes y/o piercings. Esto personalmente nos parece que se debe a que en la actualidad las nuevas generaciones están más abiertas a aceptar dichas características físicas.

Además, se preguntó cuáles eran las situaciones que podían atravesar las personas que cumplen con estos aspectos y las respuestas fueron las siguientes: reducción de oportunidades para lograr conseguir un empleo (74%), minimizar las oportunidades de crecer profesionalmente (52%), convertir a la persona en víctima de bromas o mobbing (35%) y por último, incrementar las posibilidades de ser despedido (29%). Es importante destacar que, como dicen Aramburu, L. A. & Zabala, H. (2005) en el marco teórico, de presentarse un proceso objetivo, el físico no debería influenciar ni en la contratación ni el crecimiento de una persona en su puesto de trabajo, siempre y cuando cumpla con los requisitos y competencias requeridas.

Otra sección de la encuesta, se basó en consultar quiénes usaban o habían usado tatuajes o piercings, y se llegó a la conclusión que: el 33% de los menores de 29 años y el 23% de los mayores de 30 años, alguna vez tuvieron o tienen en la actualidad un tatuaje o piercing.

Para finalizar, de esta muestra 4 de cada 10 personas mayores de 30 años afirmaron haber sufrido discriminación laboral por este motivo, y 3 de cada 10 personas menores de 29 años también.

Todo estos datos son concordantes al término de aspectismo o "racismo de la apariencia" (MSSSI, 2013), ya explayados en el capítulo 3.2 marco teórico. Socialmente, y a partir de este estudio, podemos observar como las personas que contienen características físicas que se destaquen (como tatuajes o cabello de color llamativo) son apartadas por la idea de que su imagen no va con la cultura de la empresa o que su imagen es poco profesional, como si el físico pudiese determinar las competencias de un individuo.

Tal como vimos en el capítulo 3.1 sobre discriminación laboral al momento del reclutamiento, consideramos que el informe guarda relación con lo que los reclutadores entienden por el término de "buena presencia" debido a que una de las principales causas discriminatorias es que las personas con estas características no van acordes con la "cultura de la empresa". Según vimos en elen el artículo español de El derecho a la propia imagen en el empleo (2012) y según el INADI (2016) presentes en el marco teórico, cuando se busca que los trabajadores proyecten la cultura de la empresa, tienen un alto riesgo de ser discriminados como se vio en el documento analizado.

“Discriminación laboral por raza y género” video de entrevista a Raymundo Campos

El tercer y último documento que analizamos es una entrevista acerca de la discriminación laboral por raza y género realizada al Doctor Raymundo Campos, profesor e investigador del Centro de Estudios Económicos de México. En el Anexo 4 se encuentra el link que remite a la entrevista.

En la misma se mostró una tendencia común en este país que va en contra de La Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No discriminación, analizada en 1.2 sobre el plan de acción global para hacerle frente a la discriminación laboral.

En este documento se explican dos tipos de discriminación: por las diferencias en los pagos de salarios y por el acceso al empleo por cuestiones de raza y género. Para el presente trabajo, nos centraremos en el análisis de este último.

Raymundo Campos, realizó un estudio basado en la medición de discriminación en el proceso de reclutamiento, específicamente en la selección de curriculums vitae por parte de las empresas.

La presente investigación consistió en enviar 8000 curriculums vitae ficticios a una población de 1000 empresas, con el objetivo de medir la cantidad de llamados según la foto adjuntada en el curriculum. La única diferencia que presentaban dichos curriculums era en materia de raza y sexo, a diferencia de su nivel educativo y experiencia laboral que eran todos similares.

El resultado del estudio arrojó que existen dos características que los empleadores tienen en cuenta a la hora de seleccionar un candidato para una entrevista, una es la foto del curriculum y otra es el estado civil.Esta investigación es acorde con la encuesta realizada por el INADI (2013), analizadaen la figura 6 visto en el marco teórico.

Además, notaron que a las mujeres de tez más blanca las llamaban un 22% más que a las que eran de tez más oscura y a las mujeres que estaban solteras las llamaban un 15% más que a las que estaban casadas.En cambio, en cuanto a los hombres, no notaban que existiera una preferencia según estas características.

La conclusión arribada en el estudio arrojó que la foto y el estado civil son determinantes para ser convocados independientemente de las características que realmente deben importar ya que la productividad no está ligada a los aspectos físicos

de los candidatos.Una antología de este hecho se presenta cuando en el capítulo 1.2 del marco teórico, hicimos referencia que en países como Estados Unidos es ilegal solicitar que los curriculums contengan información personal del candidato, como estado civil, y que adjunten fotografía.

Para finalizar el análisis podemos decir que hemos notado una discrepancia contundente entre lo que se plantea en el capítulo 1.1 sobre el primer acercamiento a la discriminación laboral como proceso de selección de personal (Chiavenato, 2011) ya que la presente investigación comprueba que los reclutadores otorgan una mayor relevancia a aspectos que no guardan relación con las competencias requeridas para el puesto de trabajo.

E- CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el presente trabajo de investigación final, arribamos a la conclusión de que la discriminación física sigue estando a la orden del día en el proceso de selección de personal.

Los datos que nos llevaron a dicha conclusión fueron los que hemos analizado anteriormente a través de la triangulación de datos.

Con respecto a la variable del proceso de selección de personal, en primer lugar notamos que los anuncios de empleo suelen contener pautas discriminatorias referentes a los aspectos físicos del candidato, como son el caso de la exigencia de "incluir foto en el CV" y el término "buena presencia" como lo demuestra la Figura 19 de las encuestas realizadas a los investigadores, además de que también ambos términos aparecieron mencionados como prioritarios en el Focusgroup.

En relación a esto, al investigar que entendían tanto los selectores como los participantes del focus por el término buena presencia, también se arribaron a aspectos discriminatorios en relación a que el candidato esté arreglado, se vista bien y no presente características físicas llamativas como tatuajes o color de pelo como se puede observar en la Figura 20 de la encuesta a selectores y como se demuestra en el apartado de los anuncios de empleo en las respuestas del focusgroup.

En segundo lugar, con respecto a la discriminación presente en el reclutamiento, específicamente en la foto del curriculum, nos encontramos con que si bien está dividido entre aquellos que consideran importante que el CV incluya foto, como se muestra en la Figura 21 de la encuesta a los entrevistadores, a los candidatos del Focusgroup les es indiferente incluirla, a la par de que la mayoría de los selectores considera que no mira atributos discriminatorios en la fotografía, como se vio en la Figura 22, y el 41,8% de los encuestados nunca dejó fuera del proceso a un candidato debido a la foto de su CV, como se muestra en la Figura 23 de la encuesta a los selectores. Sin embargo y contrario a estos resultados, los análisis de documentos demuestran que la foto del CV tiene implicancias sobre la cantidad de ofertas de empleo que recibe el candidato como se analizó en los documentos 1 y 3.

En tercer lugar, y para concluir la variable referente al proceso de selección de personal, en lo que respecta a la discriminación presente en la entrevista de selección los resultados arrojaron que es una de las etapas en donde se presenta mayor discriminación

debido a que 42,9% de los selectores encuestados reconocieron haber dejado fuera del proceso a candidatos en base a la mala vestimenta, el color de pelo, los tatuajes y la contextura física, como se muestra en la Figura 24 de la encuesta a selectores. Complementario a esto, en el documento 2 pudimos observar como las personas con tatuajes, piercings y colores de pelo llamativo, se encuentran entre las más discriminadas al momento de la selección de personal, además de que los participantes del focusgroup admitieron tener resguardos a la hora de concurrir a una entrevista, como cubrirse los tatuajes, vestirse formalmente y hasta teñirse el cabello. Por último, y para terminar de profundizar sobre dichos aspectos discriminatorios, en la Figura 25 de la encuesta a selectores pudimos observar los distintos prejuicios que poseen a la hora de seleccionar personal, todos ellos discriminatorios.

Con respecto a la variable de discriminación física, en primer lugar y en relación a las políticas antidiscriminatorias de las empresas, notamos que no tienen mucha efectividad debido a que la mayoría de las empresas no las poseen como se vio en la encuesta a selectores, y aquellas que las tienen, si bien sus empleados conocen sus postulados, la mayoría de los encuestados admitieron haber presenciado actos discriminatorios en sus empresas pero a la hora de sancionar a aquellos que las incumplen, las sanciones son excesivamente bajas. Para validar esto, tres de las personas del focusgroup trajeron al mismo, experiencias discriminatorias presenciadas en sus empresas.

Para finalizar, en lo que respecta al marco legal para disminuir o eliminar los actos discriminatorios en las empresas, consideramos que no es muy efectivo debido a que como se vio en las figuras 17 y 18 de las encuestas a selectores, la mayoría no tiene conocimiento ni de la Ley Argentina contra la discriminación (Ley 23.592) ni sobre el Convenio N° 111 de la OIT. Este desconocimiento no es solo por parte de los selectores, debido a que las personas del focusgroup tampoco mostraron tener ningún conocimiento sobre dichas regulaciones.

F- IMPLICANCIAS

Para reducir o eliminar en un futuro la discriminación física en los procesos de selección de personal, proponemos en primer lugar y desde una mirada interna de la organización, que las empresas cuenten con políticas antidiscrimatorias y, para aquellas que las tienen, que las den a conocer e informen de manera más amplia a todos sus empleados en general, y a los empleados del área de recursos humanos en particular, sus regulaciones. Además, es necesario que el incumplimiento de estas políticas discriminatorias sean sancionadas para así ir moldeando las conductas esperadas de la organización.

Para finalizar, y por parte del Estado, creemos que es de vital importancia que difundan las políticas de inclusión laboral en las empresas, a través de por ejemplo charlas informativas para todo el personal.

BIBLIOGRAFÍA

AFL-CIO (s.f.). *Ley de igualdad salarial*. Recuperado el 6 de septiembre de 2016 de http://www.aflcio.org/En-Espanol/Sus-derechos-en-el-trabajo/Ley-de-Igualdad-Salarial

Alles, M. (2013). S*elección por competencias*, (1ra edición). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.

Alles, M. *Empleo: discriminación, teletrabajo y otras temáticas* (1999). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Macchi.

Aramburu, L. A. &Zabala, H (2005). *Seleccionar sin discriminar ¿posibilidad o utopía?* Recuperado el 18 de septiembre de 2016 de http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/viewFile/3472/3106

Argentina. Constitución Nacional de la República Argentina, 22 de agosto de 1994. Buenos aires, Argentina: Producciones Mawis.

Argentina. Ley 20.477 de Contrato de Trabajo, 13 de mayo de 1976. Recuperado de http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm

Argentina. Ley 23.592 "Antidiscriminación", 3 de agosto de 1988. *Promulgada* el 23 de agosto de 1988. Recuperada de http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm

Blasco, R. (1996). *Dossier de Evaluación y Selección de personal*. Barcelona, España: Universitat de Barcelona

Castro Castro, J. F. (2001). *"Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares".* Recuperado el 10 de septiembre de 2016 de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

Chiavenato, I. (2011). "*Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*" (9na edición). México: Editorial McGraw Hill.

Chaparro P., Talens, E. E (2012). "*Las intromisiones al derecho de la propia imagen en el ámbito laboral".* Recuperado el 18 de septiembre de 2016 de http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/36989/090639.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONAPRED (2003). Discriminación e igualdad. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

CONAPRED (2011). Encuesta nacional sobre discriminación en México. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf

Dessler, G. (2009). *Administración de personal*, (11va edición), México: Editorial Pearson.

EECO (1997-2015). Agediscrimination in employmentact.Recuperado de https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/adea.cfm

EECO (1997-2015). Race-BasedCharges.Recuperado de https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/race.cfm

El INADI celebró sus 20 años bajo el lema "Logros que invitan a nuevos desafíos". (20 de octubre de 2015). *NOVA Argentina*. Recuperado de: http://www.novargentina.com/nota.asp?n=2015_10_4&id=43103&id_tiponota=4

El colegio de México A.C. (2014). Discriminación laboral por raza y género. Entrevista a Raymundo Campos. Recuperado el 25 de octubre de 2016 de https://www.youtube.com/watch?v=9teOO6CRfCU

España. Constitución española, del 29 de diciembre de 1978. Recuperada de http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm

España. Ley 17/2011, de 5 de julio, de seguridad alimentaria y nutrición. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de julio de 2011, núm. 160. Recuperado de https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-11604-consolidado.pdf

España. Ley 8/1980 Estatuto de los trabajadores, 10 de marzo de 1980. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1980. Recuperado de https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1980-5683

Estados Unidos. Ley de discriminación por edad (ADA), de 23 de enero de 1990. Recuperado el 3 de septiembre de 2016 de https://www.eeoc.gov/spanish/types/ada.html

Estados Unidos. Ley de discriminación por edad (ADEA), de 1967. Recuperado el 3 de septiembre de 2016 de https://www.eeoc.gov/spanish/types/age.html

Estados Unidos. TheEqualPayAct, de 10 de junio de 1963. Recuperado el 3 de septiembre de 2016 de https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm

García Izquierdo, M. & García Izquierdo, A. L. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal (versión electrónica). *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones.* Volumen (15).

Grupo Bimbo (2011). *Código de ética de Grupo Bimbo.*Recuperado el 13 de septiembre de 2016 de http://www.grupobimbo.com/assets/files/Codigo%20de%20Etica/Codigo_de_Etica_Grupo_Bimbo.pdf

INADI (2013). *Mapa Nacional de la discriminación: Segunda serie de estadísticas sobre discriminación en Argentina*. Recuperado el 7 de septiembre de 2016 de http://www.inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2016/04/mapa-de-la-discriminacion-2013.pdf

INADI (2016). *El derecho al trabajo sin discriminación.* Recuperado el 8 de septiembre de 2016 de http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/derecho-al-trabajo-sin-discriminacion/

INADI (s.f.). Qué es el INADI. Recuperado el 7 de septiembre de 2016 de http://www.inadi.gob.ar/institucional/que-es-el-inadi/

Malhotra, N. K. (2008). "*Investigación de mercados"* (5ta edición). Mexico, editorial: Prentice Hall Mexico.

Massini Correas, C. I. (2000): "Algunas precisiones sobre la noción jurídica de discriminación". ED, 189- 691

México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 31 de enero de 1917. *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917. Recuperado de http://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10553

México. Ley Federal de Trabajo, de 1970. *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

México. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de 2003. *Diario Oficial de la Federación*, 11 de junio de 2003. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf

México. Norma Mexicana de igualdad laboral y no discriminación, de 2015. *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2015. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013). *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la encuesta CIS-3000. Percepción de la discriminación en España.* Recuperado el 17 de septiembre de 2016 de http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s.f.). Recuperado el 9 de Septiembre de 2016 de http://www.trabajo.gov.ar/institucional/?id_seccion=1

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s.f.). Recuperado el 10 de Septiembre de 2016 de http://www.trabajo.gob.ar/ctio/

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s.f.). Recuperado el 10 de Septiembre de 2016 de http://www.trabajo.gob.ar/difusion.asp?id_seccion=344

O'Brien K. S. et al (2012). Obesitydiscrimination: the role of physicalappearence, personal ideology, and anti-fat prejudice (versiónelectrónica). *International Journal of Obesity*. Volumen (37).

OCCMundial (2015). Uso de tatuajes o piercings genera discriminación laboral: encuesta. Recuperado el 25 de Octubre de 2016 de http://blog.occ.com.mx/profesionistas-consideran-que-el-uso-de-tatuajes-genera-discriminacion-laboral/#.WCgKV-Z97IU

OIT (1958). Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 25 de junio de 1958. *Entrada en vigor*, 15 de junio de 1960. Recuperado de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

OIT (2007). "*La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*". Ginebra, Suiza: OIT Oficina Internacional del Trabajo.

ONU. Declaración Universal de los Derechos humanos, del 10 de diciembre de 1948 Recuperado el 30 de agosto de 2016 de http://www.un.org/es/documents/udhr/

Orlansky, D. (s.f.). "*Discriminación y libertad de contratación".* Recuperado el 30 de agosto de 2016 de www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/.../daniel_**orlansky**.doc

Pepsico (2012). *Código de conducta global.* Recuperado el 13 de septiembre de 2016 de http://www.pepsico.com.mx/Download/CodeOfConduct/LatinAmericanSpanish_ESLA.pdf

Rivas Vallejo, P. (2015). *¿Es la obesidad causa de discriminación tutelable en el ámbito laboral?* Recuperado el 5 de septiembre de 2016 de https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-1/Rivas.pdf

Rodriguez Zepeda, J. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* DF, México: CONAPRED. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI002.pdf

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición). Perú: Ediciones McGraw-Hill.

TheUnitedStatesDepartament of Justice (2015).*Sus derechos según el titulo VI de la ley de derechos civiles de 1964.* Recuperado el 6 de septiembre de 2016 de https://www.justice.gov/crt/sus-derechos-segun-el-titulo-vi-de-la-ley-de-derechos-civiles-de-1964-title-vi-civil-rights-act

Toyota (2011). *Norma: ética profesional y código de conducta.* Recuperado el 14 de septiembre de 2016 de https://www.toyotacfa.com.ar/uploads/politica/codigo-de-conducta-y-etica-profesional.pdf

Trespalacios, J. A. et al (2005). *"Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones".*Madrid, España. Editorial: Thompson.

Tribunal Constitucional de España. Sentencia 170/1987, de 30 de octubre. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de noviembre de 1987, núm. 279. Recuperado de http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/902

Vera Roja, P. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra, Suiza. Recuperado el 10 de septiembre de 2016 de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_133_span.pdf

ANEXOS

Anexo 1 – Encuesta a selectores

Discriminación física en los procesos de selección de personal

La siguiente encuesta tiene como única finalidad servir de ayuda para realizar el Trabajo de Investigación Final de la Licenciatura en Recursos Humanos que cursamos en la UADE. Es una encuesta totalmente ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL, por lo que le pedimos que por favor responda con sinceridad ya que de la veracidad de sus respuestas depende nuestro trabajo de investigación. ¡Muchas gracias!

SIGUIENTE

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

---

*Obligatorio

Sexo *

- ○ Masculino
- ○ Femenino

Mi empresa posee políticas antidiscriminatorias *

Si su respuesta es "no" puede saltearse las dos preguntas siguientes

- ○ Si
- ○ No

Las políticas antidiscriminatorias en mi empresa se encuentran plasmadas en

- ☐ Código de ética
- ☐ Página de la empresa
- ☐ Cartelera
- ☐ Otro: _____

Del 1 al 5 considero que poseo el siguiente grado de conocimiento sobre las políticas antidiscriminatorias de mi empresa

Siendo 1 "no poseo conocimiento"; 2 "poseo poco conocimiento"; 3 "poseo un conocimiento intermedio"; 4 "poseo bastante conocimiento"; y 5 "las conozco a la perfección"

	1	2	3	4	5	
No poseo conocimiento	○	○	○	○	○	Las conozco a la perfección

Del 1 al 5 considero que poseo el siguiente grado de conocimiento sobre la Ley Contra la Discriminación en Argentina (23.592) *

Siendo 1 "no poseo conocimiento"; 2 "poseo poco conocimiento"; 3 "poseo un conocimiento intermedio"; 4 "poseo bastante conocimiento"; y 5 "las conozco a la perfección"

	1	2	3	4	5	
No poseo conocimiento	○	○	○	○	○	La conozco a la perfección

Del 1 al 5 considero que poseo el siguiente grado de conocimiento sobre el Convenio N° 111 de la OIT sobre la No Discriminación en el Empleo *

Siendo 1 "no poseo conocimiento"; 2 "poseo poco conocimiento"; 3 "poseo un conocimiento intermedio"; 4 "poseo bastante conocimiento"; y 5 "las conozco a la perfección"

	1	2	3	4	5	
No poseo conocimiento	○	○	○	○	○	Lo conozco a la perfección

Viví o presencié en mi empresa actos discriminatorios en los procesos de selección de personal *

Si su respuesta es "no", puede saltearse la pregunta siguiente

○ Si

○ No

Fue sancionada la persona que incurrió en el acto discriminatorio

○ Si

○ No

Mi empresa ha realizado anuncios de empleo que contuvieron alguna de las siguientes cuestiones *

Se pueden seleccionar varias opciones

- [ ] Buena presencia
- [ ] Incluir foto en el CV
- [ ] Tez blanca
- [ ] Nacionalidad
- [ ] Contextura física
- [ ] Ninguna de las anteriores

Por el término buena presencia entiendo *

Se pueden seleccionar varias opciones

- [ ] Que el candidato concurra arreglado a la entrevista
- [ ] Que el candidato se vista adecuadamente
- [ ] Que el candidato no posea características físicas llamativas como tatuajes o color de pelo llamativo
- [ ] Que el candidato sea delgado
- [ ] Que el candidato tenga tez blanca
- [ ] Otro: _____

Del 1 al 5 considero que le otorgo la siguiente importancia a que los CVs que recibo tengan foto *

Siendo 1 "no le doy importancia"; 2 "le doy poca importancia"; 3 "me es importante"; 4 "le doy bastante importancia"; y 5 "me es imprescindible"

	1	2	3	4	5	
No le doy importancia	○	○	○	○	○	Me es imprescindible

Cuando recibo un CV con foto me fijo en los siguientes atributos del candidato *

Se pueden seleccionar varias opciones

- [ ] Color de piel
- [ ] Contextura física
- [ ] Que la persona no tenga atributos físicos llamativos como tatuaje o color de pelo llamativo
- [ ] Ninguna de las anteriores
- [ ] Otro: _____

Del 1 al 5 que tanto considero que deje fuera del proceso de selección a un candidato debido a la foto de su CV *

Siendo 1 "nunca deje a nadie afuera por la foto de su cv"; 2 "pocas veces deje a alguien afuera"; 3 "algunas veces deje a alguien afuera"; 4 "varias veces deje a alguien afuera"; y 5 "muchas veces deje a alguien afuera"

	1	2	3	4	5	
Nunca	○	○	○	○	○	Muchas veces

He dejado afuera del proceso de selección a algún candidato por sus características físicas observadas durante el proceso de la entrevista *

- ○ Si
- ○ No

He dejado fuera del proceso de selección a una candidato por alguna de las siguientes características físicas *

Se pueden seleccionar varias opciones

- [ ] Contextura física
- [ ] Color de piel
- [ ] Mala vestimenta
- [ ] Tatuajes
- [ ] Color de pelo llamativo
- [ ] Altura
- [ ] Ninguna de las anteriores
- [ ] Otro: _____

Al momento de la selección he pensado en alguno de los siguientes hechos *

Se pueden seleccionar varias opciones

- [ ] Si la persona es obesa quizá no avance en el examen preocupacional
- [ ] Las personas obesas son más vagas
- [ ] Las personas que tienen características físicas llamativas no pueden estar en contacto con el cliente
- [ ] La persona que tiene tatuaje o color de pelo llamativo no va a encajar con la cultura de la empresa
- [ ] Si una persona tiene tez blanca va a encajar mejor con la cultura de la empresa
- [ ] La persona que tiene tatuaje es una persona irresponsable
- [ ] Ninguna de las anteriores

ATRÁS ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 2 - "Obesity discrimination: The role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice"

El presente documento fue un estudio publicado por la revista "International Journal of Obesity" en el año 2012. El mismo consistió en que 120 participantes dieran devoluciones sobre candidaturas de mujeres obesas y no obesas para un puesto jerárquico con un listado de criterios de selección a los que debían ponerle número. En total tenían 12 fotos de mujeres a evaluar (6 pares pre y post cirugía). El estudio demostró que las clasificaciones fueron distintas en función de si el currículum contenía una foto de una mujer obesa o una foto de la misma mujer con un peso dentro del rango considerado normal.

O'Brien K. S. et al (2012). Obesity discrimination: the role of physicalappearence, personal ideology, and anti-fat prejudice (versiónelectrónica). *International Journal of Obesity*.Volumen (37).Disponible online en https://www.researchgate.net/publication/224834822_Obesity_discrimination_The_role_of_physical_appearance_personal_ideology_and_anti-fat_prejudice

Anexo 3 - "Encuesta sobre discriminación laboral por el uso de tatuajes" (OCCMundial, 2015)

El presente documento es una encuesta realizada por la OCCMundial (2015), una bolsa de trabajo líder en México, con el objetivo de mostrar que existe discriminación laboral por el uso de tatuajes y piercings, pero también se extiende al uso de colores llamativos en el pelo o rastas, orientación sexual, discapacidad y vestimenta.

La misma fue realizada entre agosto y septiembre del 2015 y entre una muestra de más de 500 profesionales se comprobó que casi la totalidad de los encuestados considera que el uso de tatuajes y piercings genera discriminación laboral.

OCCMundial (2015). Uso de tatuajes o piercings genera discriminación laboral: encuesta. Recuperado el 25 de Octubre de 2016 de http://blog.occ.com.mx/profesionistas-consideran-que-el-uso-de-tatuajes-genera-discriminacion-laboral/#.WCgKV-Z97IU

Anexo 4 – "Discriminación laboral por raza y género" video de entrevista a Raymundo Campos

El Doctor Raymundo CamposVazquez es un Doctor en Economía graduado de la Universidad de California. Desde el año 2009 se incorporó como Profesor-Investigador en el Centro de Estudios Económicos de El Colegio de México. Sus áreas de especialización son Economía Laboral, Economía del Sector Público y Economía del Desarrollo.

En el año 2013 realizó un estudio basado en la medición de discriminación en el proceso de reclutamiento, específicamente en la selección de curriculums vitae por parte de las empresas. La investigación que relata en la entrevista consistió en enviar 8000 curriculums vitae ficticios a una población de 1000 empresas, con el objetivo de medir la cantidad de llamados según la foto adjuntada en el curriculum.

La entrevista fue realizada por el Colegio de México en su Programa de Educación Digital.

El colegio de México A.C. (2014). Discriminación laboral por raza y género. Entrevista a Raymundo Campos. Recuperado el 25 de octubre de 2016 de https://www.youtube.com/watch?v=9teOO6CRfCU