15/11/2025

Selección con perspectiva de igualdad y diversidad: del cumplimiento normativo al compromiso transformador

Por David Medina, gerente de Auren

Hoy vivimos una transformación en la manera de entender la equidad, la diversidad y la inclusión en el mundo laboral. La sociedad nos invita a que los espacios de trabajo reflejen valores reales: lugares donde el talento no se vea obligado a adaptarse a un molde rígido, sino que pueda crecer libremente, sin barreras ni discriminaciones.

¿Te has preguntado cuántos talentos valiosos ha perdido tu organización por no mirar más allá del currículum tradicional?

En este contexto, los procesos de selección se convierten en un punto crítico para las organizaciones. No son simplemente un medio para cubrir vacantes, sino el reflejo del tipo de organización que construimos. Desde Recursos Humanos, cada decisión cuenta. Nuestras decisiones pueden reforzar desigualdades… o convertirse en palancas de cambio real y profundo, impulsando diversidad, equidad e inclusión real.

Lejos de ser neutros, los procesos de selección son espacios donde se manifiestan decisiones, criterios y filtros que pueden reproducir desigualdades o contribuir activamente a superarlas. Por eso, hablar de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos de selección lejos de ser tendencias, son pilares imprescindibles de una responsabilidad ética, estratégica y legal que está en el centro de nuestra labor como profesionales de personas.

Marco normativo: el mínimo exigible para avanzar

En España contamos con un marco legal sólido que establece el mínimo innegociable en materia de diversidad y no discriminación, imponiendo a las organizaciones la obligación de garantizar la igualdad efectiva y prevenir discriminaciones múltiples e interseccionales. Exige también la incorporación de

Incluir medidas específicas en los planes de igualdad vinculadas a la selección de personal, además de corregir las desigualdades históricas existentes, con especial énfasis en las que afectan a las mujeres y a las personas del colectivo LGTBI.

En este marco normativo, destacan varias normas clave que marcan el rumbo hacia entornos laborales más inclusivos y equitativos.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a las empresas a garantizar la igualdad de trato en el acceso al empleo, con especial atención a los procesos de selección, promoción y formación.

Por su parte, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, amplía esta protección a múltiples motivos como el origen racial o étnico, sexo, religión, edad, orientación sexual, identidad de género o discapacidad obligando a prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta en los procesos de selección.

Asimismo, la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI introduce obligaciones específicas para promover entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Además, exige a las empresas evitar cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo y en los procesos de selección, además de la inclusión de medidas de diversidad LGTBI en los planes de igualdad y protocolos de actuación frente al acoso.

Finalmente, la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, actualmente en fase de transposición, supondrá un avance

significativo al introducir nuevas obligaciones vinculantes para garantizar igualdad salarial desde la raíz del proceso. Entre otras medidas requerirá informar sobre el rango salarial del puesto antes de la entrevista, prohibirá solicitar el historial retributivo de la persona candidata y obligará a que los criterios de selección y evaluación sean claros, objetivos y trazables.

Más allá del cumplimiento: cómo transformar la selección

El verdadero reto es avanzar hacia procesos no solo justos en apariencia, sino demostrablemente equitativos, medibles y consistentes. Cumplir con la ley es, sin duda el punto de partida. La verdadera transformación pasa por cuestionar el "cómo" hacemos la selección, no solo a "quién" seleccionamos.

Uno de los mayores riesgos en selección es centrar el debate de la diversidad únicamente en la representación de colectivos (género, origen, edad, discapacidad...). Si bien es importante tenerlos en cuenta, la clave está en cómo diseñamos el proceso en sí. Porque incluso con la mejor de las intenciones, los sesgos inconscientes, las prácticas heredadas o la presión por "ajustar culturalmente" a las personas pueden perpetuar patrones.

Ante este escenario, conviene hacernos algunas preguntas para evaluar el proceso de selección en nuestras empresas. ¿Cómo redactamos nuestras ofertas? ¿Estamos utilizando un lenguaje inclusivo o, sin darnos cuenta, reproducimos estereotipos que excluyen? ¿Todos los requisitos que pedimos son realmente imprescindibles o estamos dejando fuera perfiles valiosos con trayectorias diferentes a las tradicionales?

También debemos cuestionarnos por dónde difundimos nuestras vacantes. Si siempre acudimos a los mismos canales, ¿cómo vamos a llegar a públicos diversos? Y, cuando llega el momento de la entrevista, ¿seguimos confiando en la intuición o hemos diseñado un modelo estructurado que garantice objetividad? ¿Quién evalúa?

Otro punto crítico es la trazabilidad: ¿podemos justificar por qué seleccionamos o descartamos a cada persona? Y, por último, la transparencia: informar desde el inicio sobre el salario, los criterios de evaluación y las fases del proceso no solo mejora la confianza, también eleva la experiencia candidata y proyecta una imagen coherente con los valores de la empresa.

Cumplir con la normativa es básico, pero no la meta. Cada vez más organizaciones han confirmado que una mirada inclusiva en los procesos de selección es una ventaja competitiva. Atraer talento diverso no solo enriquece equipos, sino que mejora el clima interno, fortalece la marca empleadora y mejora los resultados.

Tras reflexionar sobre cómo se están llevando a cabo los procesos de selección, llega el momento de actuar. No basta con reconocer la importancia de la diversidad: hay que integrarla de forma consciente en cada fase del proceso. Formar a los equipos de selección para identificar y reducir sesgos inconscientes, revisar las herramientas y criterios utilizados para garantizar su equidad, y apostar por comités de selección diversos que aporten distintas perspectivas a la toma de decisiones. Además, el uso de métricas de diversidad debe entenderse no como un mecanismo de control, sino como una herramienta de aprendizaje que permita evaluar, corregir y avanzar hacia entornos laborales más justos e inclusivos.

La igualdad es un viaje continuo. Se construye paso a paso con compromiso, conciencia y acción diaria. Pero también con un sólido respaldo legal que marca el camino: las leyes de igualdad y no discriminación no son solo una obligación normativa, sino una oportunidad para transformar las organizaciones desde dentro. El reto de cualquier organización es crear entornos y laborales más justos, más innovadores y, sobre todo, más humanos.

Fuente: https://www.eleconomista.es/

LINK DE LA NOTICIA