

GUÍA PREGUNTAS A EVITAR EN UNA ENTREVISTA

Esta Guía, tiene como objetivo primordial EVITAR todas aquellas preguntas que vulneran los derechos humanos fundamentales de las personas.

Hay preguntas que un reclutador nunca debería hacer, y debe evitar a toda costa en el proceso de una entrevista de trabajo.

El debate sobre éstas preguntas radica en que si la información relacionada con la vida privada de los candidatos es trascendente para evaluar la profesionalidad de una persona en un proceso de selección. La respuesta, aunque ciertas prácticas en el ámbito de selección están muy arraigadas e incluso normalizadas, es NO.

¿QUÉ PREGUNTAS SE DEBEN EVITAR EN LA ENTREVISTA?

1. Nacionalidad o Raza.

Se deben evitar plantear cuestiones relacionadas con la nacionalidad o la raza de los candidatos tales como: ¿dónde nació?, ¿dónde nacieron sus padres?, entre otras.

El candidato, podría llegar a tomar medidas legales contra la empresa si se le formulan preguntas como: ¿estás autorizado para trabajar en éste país?.

2. Aspectos Personales.

No está permitido preguntar nada relacionado con la condición física del candidato. Aspectos como la altura el peso, cicatrices, etc.

Hay aspectos que con la simple observación evitamos caer en prácticas que hay que cambiar en el mundo de los Recursos Humanos.

3. Estado Civil.

Preguntas como: ¿estás casado, soltero o divorciado?, o ¿eres homosexual o heterosexual? son temas que nunca deberían abordarse en una entrevista de trabajo.

Hay reclutadores que, a pesar de ser ilegal, pueden llegar a hacer este tipo de preguntas para ver si el nivel de compromiso del trabajador podría verse afectado en función de su situación familiar.

Con el fin de evitar prejuicios que deriven en discriminación laboral, el entrevistador tiene que evitar realizar preguntas acerca del deseo del candidato/a de tener hijos, evitando así juzgar la idoneidad al puesto de alguien basándose en el mero hecho de si tiene o se plantea tener hijos.

En caso de que el empleador quiera descubrir el nivel de compromiso que puede llegar a asumir un candidato, con independencia de su sexo, las preguntas más acertadas son, entre otras, ¿Disponibilidad horaria? o ¿Algún motivo que te impida viajar de manera regular tal y como exige este puesto?.

Si el postulante dice que no puede cumplir con las exigencias de la vacante, la decisión de no contratarle estaría basada en el principio de que el entrevistado presenta restricciones de trabajo, por lo que sería legal plantear estas cuestiones siempre que no hagan referencia explícita a la situación familiar del candidato.

4. Discapacidad.

Se deben evitar las preguntas relacionadas con la discapacidad para garantizar la igualdad de oportunidades para todos.

Sin embargo, las empresas sí pueden asegurarse de que el entrevistado sea capaz de llevar a cabo funciones esenciales relacionadas con la vacante.

5. Género.

La discriminación de género en el mundo laboral todavía es una realidad que se refleja por datos como la escasa presencia de mujeres en cargos de alta gerencia, la brecha salarial entre hombres y mujeres, etc.

Un reclutador nunca debería hacer preguntas como, por ejemplo, si una mujer tiene hijos, si tiene previsto quedarse embarazada o si se sentiría cómoda liderando un equipo de hombres. Son preguntas que implican una clara discriminación de género.

6. Creencias Religiosas y/o Políticas.

Las preguntas acerca de las creencias religiosas o afiliación a partidos políticos, no proceden en una entrevista ya que podrían atentar contra la libertad de culto de las personas.

Las creencias religiosas nunca deberían tratarse en una entrevista de trabajo. Es inconstitucional preguntarle a un candidato si practica alguna religión o si es ateo.