



## NOVEDADES LABORALES

### 1 PROCESOS DE SELECCIÓN: SUNAFIL RECUERDA CRITERIOS PARA PREVENIR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recuerda a los empleadores que las ofertas de empleo y los procesos de selección deben basarse en criterios objetivos vinculados con las características y requisitos del puesto, evitando referencias o condiciones que puedan generar discriminación. En ese sentido, los avisos de empleo deben utilizar un lenguaje neutral y no establecer, por ejemplo, preferencias por hombres o mujeres cuando el sexo no constituya una condición objetiva y esencial para el desarrollo de las funciones.

Asimismo, durante las entrevistas y demás etapas del proceso de selección, las preguntas y requerimientos deben guardar relación con las competencias y condiciones necesarias para desempeñar el puesto. Por ello, se recomienda evitar indagar sobre aspectos personales como el estado civil, la existencia o planificación de hijos, religión, origen, edad, enfermedades o discapacidad, cuando estos no tengan relación con las funciones del cargo.

De esta manera, los empleadores deben procurar que tanto la convocatoria como la evaluación de candidatos respondan a criterios objetivos y directamente relacionados con el puesto, evitando estereotipos o prejuicios que puedan generar un trato diferenciado injustificado.

### 2 LICENCIA POR ADOPCIÓN: SUNAFIL RECUERDA PLAZO DE COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recuerda a los empleadores que los avisos de empleo deben establecer requisitos vinculados con las características y necesidades objetivas del puesto, evitando condiciones o referencias que puedan generar discriminación. En ese sentido, se recomienda utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias y evitar expresiones que establezcan preferencias por hombres o mujeres cuando el sexo no constituya una condición esencial para el desarrollo de las funciones.

Asimismo, durante las entrevistas y demás etapas del proceso de selección, las preguntas y requerimientos deben estar relacionados con las competencias y requisitos necesarios para desempeñar el puesto. Por ello, debe evitarse indagar sobre aspectos como el estado civil, la existencia o planificación de hijos, religión, origen, edad, enfermedades o discapacidad, cuando estos no guarden relación con las funciones del cargo.

En esa línea, los empleadores deben procurar que tanto la convocatoria como la evaluación de candidatos se sustenten en criterios objetivos y directamente relacionados con el puesto, evitando estereotipos o prejuicios que puedan generar un trato diferenciado injustificado. Estas consideraciones resultan relevantes para prevenir situaciones de discriminación desde las primeras etapas del proceso de selección.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
[cmargary@srpmlegal.pe](mailto:cmargary@srpmlegal.pe)

**S** SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS