

Plantilla de oferta de empleo sin sesgos

Recurso de Nucleo360 · Actualizado en octubre de 2026 · <https://nucleo360.com/recursos/plantilla-oferta-empleo-sin-sesgos/>

Una oferta de empleo puede discriminar antes de que nadie envíe un currículum: con un título solo en masculino, un límite de edad o un requisito que no tiene que ver con el puesto. La ley sanciona esas condiciones también cuando se publican en un anuncio.

Esta plantilla ayuda a redactar ofertas que atraen a más candidaturas y no excluyen a nadie por motivos que la ley protege. Antes repasa lo que dicen las normas; después, una lista de comprobación para revisar cualquier oferta antes de publicarla.

Lo que dice la ley

*«Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o **establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.**»*

Artículo 16.1.c de la LISOS, infracción muy grave · [texto consolidado en el BOE](#)

- ✓ **La multa** por una infracción muy grave en materia de empleo va de 7.501 a 225.018 euros, según su grado (artículo 40.1.c de la LISOS).
- ✓ **También la discriminación indirecta:** son discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo que la producen, aunque parezcan neutros (artículo 9.2 de la Ley 15/2022).
- ✓ **Una sola excepción por sexo:** cuando, por la naturaleza de la actividad o su contexto, una característica relacionada con el sexo sea un requisito profesional esencial y

determinante, con un objetivo legítimo y un requisito proporcionado (artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007).

Transparencia salarial. La Directiva (UE) 2023/970 reconoce a quien solicita un empleo el derecho a recibir información sobre la retribución inicial o su banda, por ejemplo en el propio anuncio, prohíbe preguntar por el historial retributivo y pide anuncios y denominaciones de puestos neutros con respecto al género (artículo 5). El plazo para incorporarla al derecho de cada Estado terminó el 7 de junio de 2026 (artículo 34): comprueba si ya está en vigor la norma española que la incorpora. Indicar el salario en la oferta es, en cualquier caso, una buena práctica.

La plantilla, lista para adaptar

[Título del puesto en forma neutra o doble: «Personal de atención al cliente», «Administrativo o administrativa»]

[EMPRESA] · [Localidad, o modalidad presencial, híbrida o a distancia] · [Tipo de contrato y jornada]

1 · Qué harás

✓ [Tres a cinco funciones concretas del puesto, con verbos de acción.]

2 · Qué necesitamos

Imprescindible (solo lo que el puesto exige de verdad):

✓ [Titulación, carné o habilitación que exija el puesto o la ley.]

✓ [Idiomas que se usarán en el trabajo, con el nivel necesario.]

Valorable:

✓ [Experiencia o conocimientos que ayudan, pero no excluyen.]

3 · Qué ofrecemos

- ✓ Salario: **[banda salarial bruta anual]**. Convenio colectivo: [nombre].
- ✓ Horario: [horario y, si las hay, franjas de flexibilidad].
- ✓ [Formación, retribución flexible u otras condiciones.]

4 · Cómo es el proceso

[Fases, plazos aproximados y persona o dirección de contacto.] Si necesitas alguna adaptación para participar en el proceso, indícanoslo.

5 · Igualdad y protección de datos

En [EMPRESA] valoramos las candidaturas sin discriminación por ninguna circunstancia personal o social. [Responsable del tratamiento, finalidad, base jurídica, plazo de conservación de las candidaturas y cómo ejercer los derechos, o enlace a esa información.]

Antes de publicar, comprueba

- ✓ El título no está solo en masculino ni solo en femenino.
- ✓ No pide edad, estado civil, fotografía, nacionalidad ni otros datos que el puesto no exige.
- ✓ Cada requisito imprescindible tiene relación directa con el puesto.
- ✓ Los idiomas que pide son los que se usarán.
- ✓ No usa expresiones como «joven» o «buena presencia», que pueden excluir por edad o por aspecto.
- ✓ Indica el salario o su banda.
- ✓ Incluye la información de protección de datos o un enlace a ella.

Preguntas frecuentes

¿Se puede poner una edad máxima en una oferta de empleo?

Con carácter general, no: establecer condiciones discriminatorias por edad mediante la publicidad de una oferta es infracción muy grave (artículo 16.1.c de la LISOS). Solo caben los límites que fija la propia ley, como la edad mínima para trabajar o la edad máxima de algunos contratos de formación en alternancia.

¿Es obligatorio poner el salario en una oferta de empleo?

La Directiva (UE) 2023/970 reconoce a quien solicita un empleo el derecho a recibir información sobre la retribución inicial o su banda, por ejemplo en el anuncio (artículo 5.1), y fijó el 7 de junio de 2026 como plazo para incorporarla al derecho de cada Estado (artículo 34). Comprueba si ya está en vigor la norma española; publicarlo es, en todo caso, una buena práctica.

¿Qué multa hay por publicar una oferta de empleo discriminatoria?

Establecer condiciones discriminatorias para el acceso al empleo mediante la publicidad es infracción muy grave (artículo 16.1.c de la LISOS), con multa de 7.501 a 225.018 euros según su grado (artículo 40.1.c).

¿Se puede pedir un sexo determinado para un puesto?

Solo cuando, por la naturaleza de la actividad concreta o su contexto, esa característica sea un requisito profesional esencial y determinante, con un objetivo legítimo y un requisito proporcionado (artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007). Fuera de esos casos, no.

¿Hay que informar de la protección de datos en una oferta de empleo?

Al recoger los datos de las candidaturas hay que facilitar la información del artículo 13 del RGPD: quién es el responsable, para qué se usan los datos, la base jurídica y los destinatarios, entre otros. Puede ir en la propia oferta o en un enlace.

Esta plantilla es un modelo orientativo. Revísala con tu convenio colectivo y, si usas plataformas o herramientas automáticas de selección, con sus condiciones de uso.

Fuentes

Todo lo que esta página afirma sobre la ley sale de estos textos oficiales:

- ✓ [LISOS](#) (Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Infracción muy grave por establecer condiciones discriminatorias en la publicidad de ofertas de empleo (art. 16.1.c) y su cuantía (art. 40.1.c).
 - ✓ [Ley 15/2022](#) (integral para la igualdad de trato y la no discriminación). Igualdad de trato en el acceso al empleo y discriminación indirecta en los criterios de selección (art. 9.1 y 9.2).
 - ✓ [Ley Orgánica 3/2007](#) (para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Igualdad de trato en el acceso al empleo y requisito profesional esencial y determinante (art. 5).
 - ✓ [Estatuto de los Trabajadores](#) (Real Decreto Legislativo 2/2015). Edad máxima de algunos contratos de formación en alternancia (art. 11.2.b).
 - ✓ [Directiva \(UE\) 2023/970](#) (de 10 de mayo de 2023, igualdad de retribución entre hombres y mujeres y transparencia retributiva). Transparencia retributiva previa al empleo (art. 5) y plazo de transposición (art. 34).
 - ✓ [RGPD](#) (Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos). Información que se facilita al recoger los datos de las candidaturas (art. 13).
-

Recursos relacionados

- ✓ [Preguntas que no se pueden hacer en una entrevista de trabajo](#)
- ✓ [IA en la selección de personal: qué exige el Reglamento europeo y desde cuándo](#)
- ✓ [Plantilla de manual de bienvenida para nuevos empleados](#)

Cuando la persona elegida se incorpora, empieza el papeleo. Con **el gestor documental de Nucleo360**, el contrato y los documentos de bienvenida se firman por OTP desde cualquier dispositivo, con el registro de cada acción.