

Discriminación en el mercado laboral de Lima: belleza, apellidos, y sexo

Gustavo Yamada & Francisco Galarza
Universidad del Pacífico

Noviembre 2012



Contenido

1. Motivación
2. Objetivos
3. Estudios previos
4. Nuestro diseño experimental
5. Resultados
6. Discusión: Implicancias y medidas de política

1. Motivación

- Se ha discutido mucho sobre la existencia de discriminación (laboral) en el país
- (Debido en parte a la carencia de datos), la discusión del tema se basa en casos específicos y anécdotas
- Los métodos econométricos usados estiman, en el mejor escenario, una magnitud de la “discriminación potencial”
- Los métodos experimentales pueden superar esta dificultad

2. Objetivos

- Detectar discriminación laboral en Lima, en términos de:
 1. Apariencia física
 2. Apellidos
 3. Sexo
- Analizar si el grado de discriminación *varía* según:
 1. Tamaño de la empresa

3. Literatura relevante previa

- ❑ *Discriminación laboral*: Moreno et al. (2012), Galarza y Yamada (2012), Kaas & Manger (2010), Banerjee et al. (2009), Bravo et al. (2009), Carlsson & Rooth (2006); Bertrand & Mullainathan (2004), entre otros
- ❑ *Efecto de ser atractivo(a)*: López et al. (2012), Ruffle & Shtudiner (2010)
- ❑ *¿La belleza importa?*: Hamermesh (2011), Mobius & Rosenblat (2006), Fletcher (2010)

4. Diseño experimental: método

- Usamos un *audit study* (á la Bertrand & Mullainathan, 2004)
 - Procedimiento: enviar CV equivalentes en capital humano (educación y experiencia laboral), que solo difieran en las características observables que queremos *analizar*:
 1. Apariencia física
 2. Apellidos
 3. Sexo
 - Analizamos la tasa de respuesta a esos envíos
 - Dada la similitud entre CV, no debiera observarse diferencia significativa para cada grupo *analizado*

4. Diseño experimental: procedimiento

1. Selección de vacantes laborales de *El Comercio*
2. Agrupación de vacantes en 3 categorías de empleo: profesionales, técnicos y no calificados
3. Para cada vacante, enviamos CV con mismas calificaciones, que difieren en **aparición física**, **apellidos**, y **sexo**
4. Cada foto tiene un “indicador de belleza” subjetivo
5. Cada variación de apellidos (andino y blanco) y sexo (hombre y mujer), y la situación de incluir la foto o no, constituyen cada una un grupo de tratamiento

4. Diseño experimental: procedimiento (cont.)

1. Fotos obtenidas de Internet y modificadas por un profesional en *Photoshop*
2. Cada foto tiene un indicador de belleza subjetivo
3. Apellidos obtenidos de Internet
 - a. Blancos: Anderson, Chiappori, Cooper, De La Melena, Koechlin, Koehler, Leigh, Freundt, Fischer, Wilde ...
 - b. Andinos: Aylas, Ccahua, Condori, Cusi, Huamaní, Huamancuri, Huaytalla, Mallma, Sullca, Vilca, ...

4. Diseño experimental: procedimiento (cont.)

		Andino		Blanco	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Apellido andino	Con foto bella	T1 (419)	T2 (419)		
	Con foto fea	T3 (421)	T4 (421)		
	Sin foto	T5 (407)	T6 (407)		
Apellido blanco	Con foto bella			T7 (419)	T8 (419)
	Con foto fea			T9 (421)	T10 (421)
	Sin foto			T11 (407)	T12 (407)

5. Resultados (Tasas de respuesta, promedio)

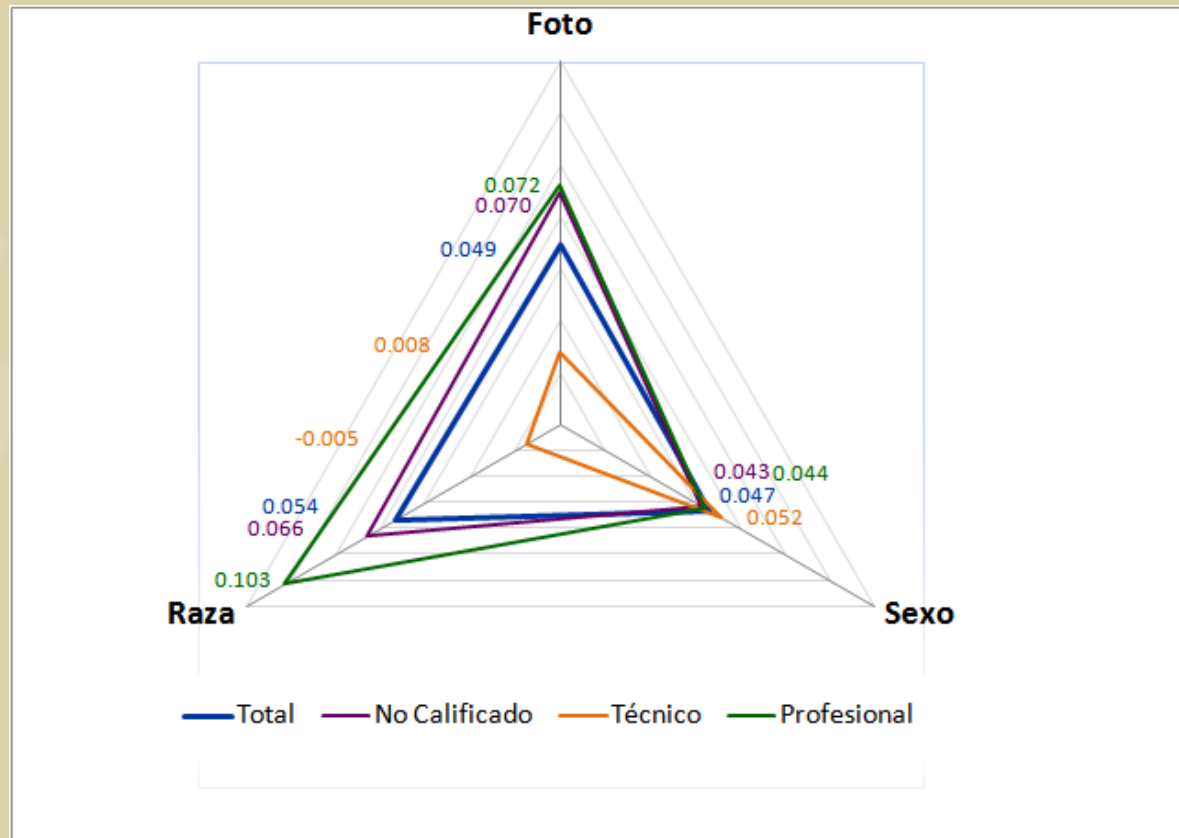
		Andino		Blanco	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Apellido andino	Con foto bella	T1 18.14%	T2 13.84%		
	Con foto fea	T3 10.69%	T4 6.41%		
	Sin foto	T5 12.04%	T6 6.39%		
Apellido blanco	Con foto bella			T7 25.78%	T8 22.67%
	Con foto fea			T9 16.86%	T10 10.21%
	Sin foto			T11 14.00%	T12 10.07%

5. Resultados

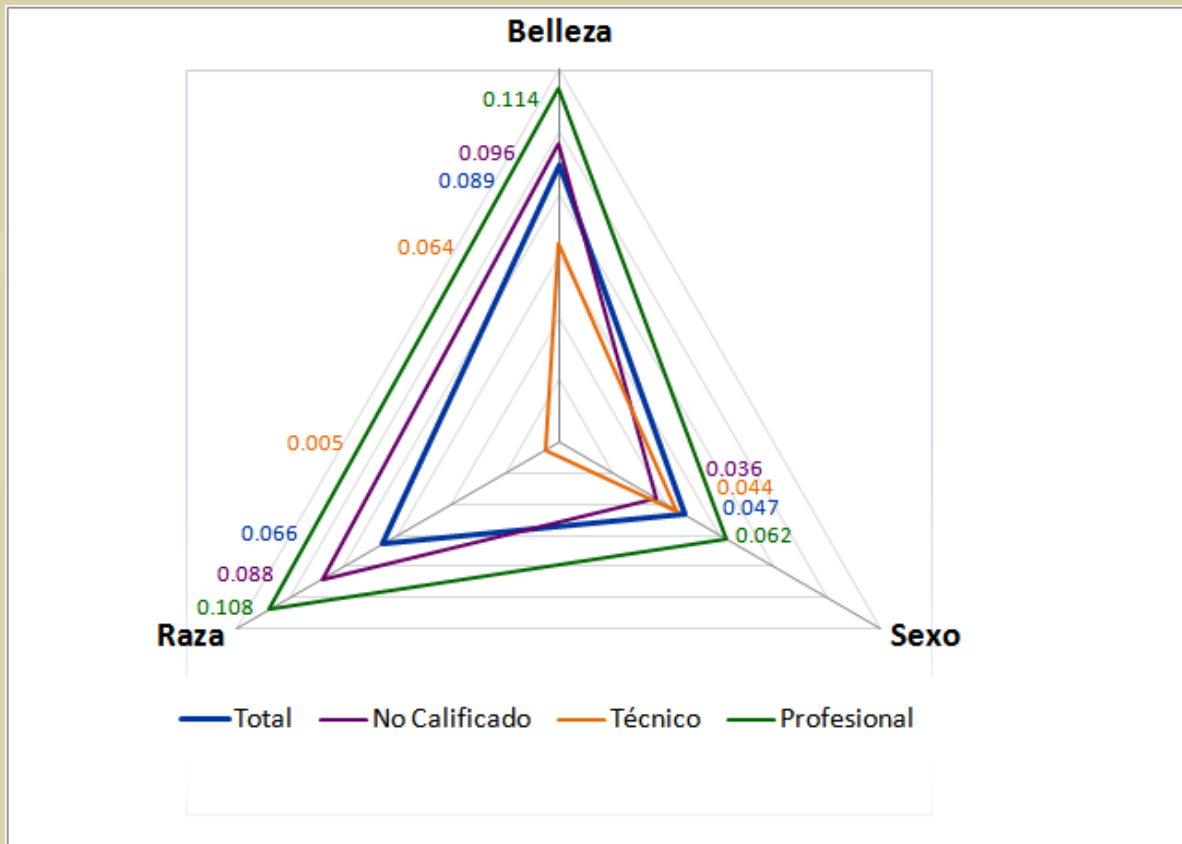
Tasas de respuesta (promedio)

Categoría de belleza	Total	Profesional	Técnico	No calificado
Bello/a	0.2011 (0.4009)	0.2192 (0.4141)	0.1608 (0.3677)	0.2243 (0.4175)
No bello/a	0.1104 (0.3135)	0.1056 (0.3076)	0.0968 (0.2960)	0.1285 (0.3349)
Diferencia: Bello/a - No bello/a	0.0906 (0.0124)	0.1137 (0.0223)	0.0640 (0.0198)	0.0958 (0.0222)
<i>p-value</i>	{0.000}	{0.000}	{0.000}	{0.000}
Sin foto	0.1063 (0.3083)	0.0891 (0.2852)	0.1214 (0.3269)	0.1071 (0.3096)
Tasa de respuesta	0.1395	0.1377	0.1265	0.1541

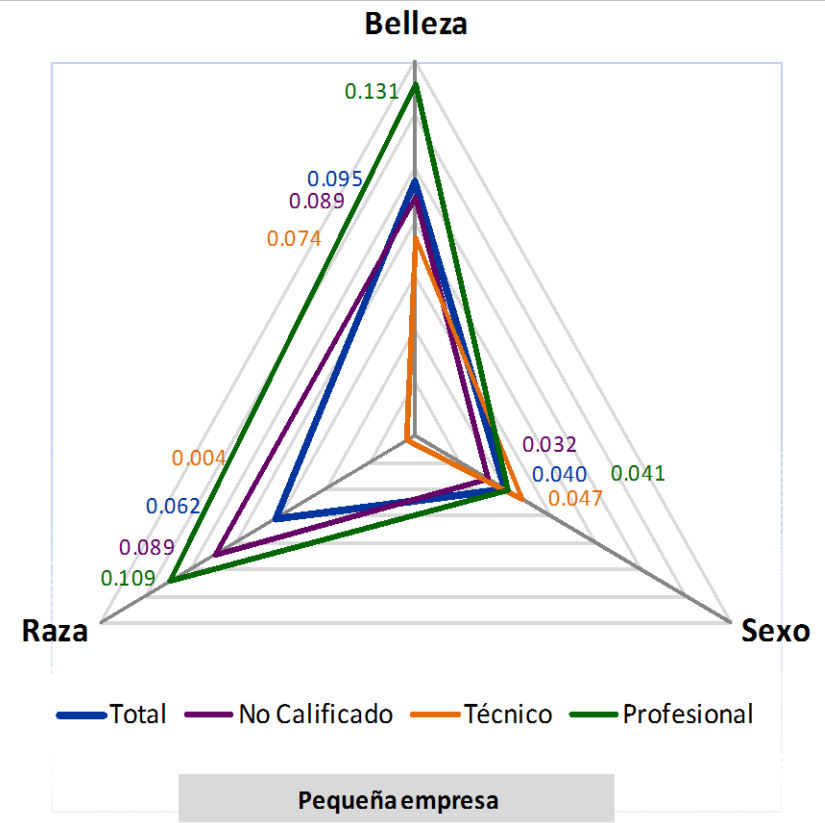
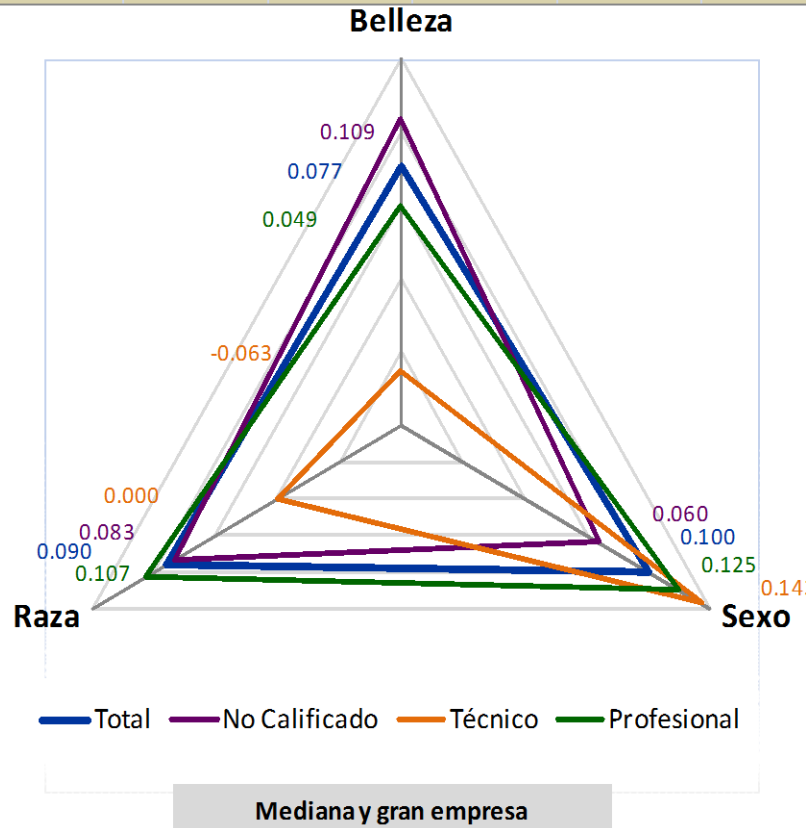
5. Resultados (efecto foto)



5. Resultados (efecto belleza)



5. Resultados (efecto belleza según tamaño de la empresa)



5. Resultados: conclusión

1. Se observa discriminación por apariencia física (83%+: Bello), racial (55%+: Blanco) y sexual (34%+: Hombre)
 - Las tres brechas son mayores en empleos profesionales: 108%, 99%, & 44%, la brecha racial es menor en empleos técnicos; y la sexual, en empleos no calificados
2. El efecto “foto” es positivo en el agregado (47%+)
 - Explicado por empleos profesionales y no calificados (81% y 65%)
 - No existe en empleos técnicos

6. Discusión: Implicancias y medidas de política

- El Perú ha hecho muy poco para cumplir con sus deberes asumidos en contra de la discriminación en el empleo:
- Artículos 2° y 23° de la Constitución Política (igualdad ante la ley e igualdad de oportunidades en la relación laboral).
- Leyes 26772 y 27270 contra actos de discriminación en las ofertas de empleo (multa simbólica y escasa fiscalización).
- Convenio 111 de OIT sobre discriminación en el empleo (el Estado peruano se compromete a una política nacional de igualdad de oportunidades)

6. Discusión: Implicancias y medidas de política

- A efectos de empezar a trabajar eficazmente esta asignatura pendiente en el Perú sugerimos que:
- El Estado evalúe ser el primero en poner en práctica la política de evaluación de currículos anónimos (sin nombres ni apellidos ni fotos) en sus actividades de reclutamiento de personal. Se puede empezar con las instituciones del gobierno nacional y luego ir incorporando en esta práctica a los gobiernos regionales y locales.

6. Discusión: Implicancias y medidas de política

- El Estado peruano establezca metas concretas y progresivas de contratación de un mayor número de colaboradores provenientes de los grupos desfavorecidos y discriminados por su origen étnico, sexo y apariencia física.
- Las instituciones estatales de promoción del empleo incluyan en sus servicios de empleo, dirigidos a poblaciones en desventaja, talleres para mejorar la elaboración de CV, adquirir y fortalecer habilidades sociales y emocionales, y para mejorar la presentación y apariencia personal.

6. Discusión: Implicancias y medidas de política

- El Estado promueva que empresas con buenas prácticas laborales y programas de responsabilidad social realicen una primera evaluación de postulantes a través de CV anónimos, y que contraten progresivamente más minorías.
- Finalmente, el Estado, siendo el comprador individual más grande de la economía, puede preferir adquirir bienes y servicios (otorgando mayor puntaje en licitaciones) de empresas que implementen programas de igualdad de oportunidades laborales dentro de sus políticas.